

печення економічного зростання і вирішення різноманітних завдань соціальної політики. Дуже важливим є порозуміння між сторонами соціального діалогу для оптимального збалансування соціальних та економічних цілей сторін.

### **Література**

1. Герасимчук В. І. Трансформація зайнятості і проблеми соціалізації ринку праці в перехідній економіці: автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 / В. І. Герасимчук; НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України — К., 2002. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ard/2002/02gvippe.zip>
2. Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір: монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот [та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д. Г. Лук'яненка та д-ра екон. наук, проф. А. М. Поручника. — К. : КНЕУ, 2008. — 420, [4] с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711, [1] с.
4. Політична економія: Навч. посібник / К. Т. Кривенко, В. С. Савчук, О. О. Беляєв та ін. ; За ред. д-ра екон. наук, проф. К. Т. Кривенка. — К. : КНЕУ, 2001. — 508 с.
5. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / [В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб]. — К. : КНЕУ, 2005. — 403 с.

Стаття надійшла до редакції 29.06.2010 р.

УДК 331.2

**Т. А. Костишина**, д-р екон. наук, доцент, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці, ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

## **ІННОВАЦІЙНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ОСВІТИ ЯК ПЕРЕДУМОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СПОЖИВЧІЙ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ**

*АНОТАЦІЯ. У статті розкрито роль інноваційно-інтелектуальної складової формування конкурентоспроможної системи оплати праці.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Конкурентоспроможна оплата праці, конкурентоспроможна система оплати праці, інноваційно-інтелектуальні чинники, розвиток освіти.

**АННОТАЦИЯ.** В статье раскрыта роль инновационно-интеллектуальной составляющей формирования конкурентноспособной системы оплаты труда.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Конкурентноспособная оплата труда, конкурентноспособная система оплаты труда, инновационно-интеллектуальные факторы, развитие образования.

**ABSTRACT.** The article explores the role of innovation and intellectual component to form a competitive wage system.

**KEY WORDS.** Competitive pay, competitive remuneration system, innovation and intellectual factors, development of education.

**Вступ.** Формування висококонкурентної національної економіки вимагає формування конкурентоспроможної робочої сили та ефективних соціально-трудова відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються, насамперед, у соціально-трудова сфері. Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля — всі ці насичені соціально-політичні та економічні явища впливають на стан соціально-трудова відносин в Україні.

Підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили має розглядатись у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України, в тім числі конкуренції між суб'єктами трудових відносин, що створює підґрунтя для формування конкурентоспроможної оплати праці. Попри значний інтерес науковців до проблем оплати праці, необхідно відзначити, що питання, пов'язані із визначенням специфіки проявів конкуренції в оплаті праці в умовах трансформаційних змін, донині залишаються одними з найменш досліджених вітчизняною економічною наукою.

Розвиток концепцій конкуренції С. Л. Брю, Дж. К. Гелбрейтом, Дж. Кейнсом, І. Кіршером, К. М. Макконелом, А. Маршаллом, Дж. Пері, А. Смітом, М. Фрідменом, Ф. фон Хайеком став закономірним результатом генезису світової економічної думки. Врахування економічної сутності категорії конкуренції при аналізі закономірностей розвитку сфери праці дозволили П. Агіону, М. Портеру, Г. Стендінгу зробити певний внесок у дослідження проблем соціально-трудова відносин на ринку праці.

Аспекти оплати праці в умовах трансформаційних економік аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити: І. К. Бондар, Д. П. Богиню, М. Д. Ведернікова, О. А. Грішнову, Г. А. Дмитренко, М. І. Долішнього, Г. В. Задорожного, М. І. Карліна, Т. М. Кір'ян, І. С. Крав-

ченко, Ю. М. Краснова, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, Ю. Г. Лисенка, Н. Д. Лук'яненко, В. О. Мандибуру, В. М. Новікова, В. М. Нижника, В. В. Онікієнка, О. Ф. Новікову, Н. О. Павловську, І. Л. Петрову, М. В. Семикіну, О. А. Турецького, С. В. Тютюнникову, О. М. Уманського, А. А. Чухна та ін.

Серед учених країн СНД заслуговують уваги праці Л. І. Абалкіна, Є. І. Арона, Н. Н. Абакумової, М. А. Волгіна, Б. М. Генкіна, А. Л. Жукова, В. Л. Іноземцева, Д. М. Карпухіна, Ю. П. Кокіна, Є. М. Капустіна, Р. П. Колосової, С. М. Лебедевої, В. І. Матусевича, Л. В. Міснікової, Ю. Л. Маневича, В. В. Новожилова, В. Д. Ракоті, А. І. Рофе, Е. Р. Саруханова, Г. Е. Слезінгера, Р. А. Яковлева та ін.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені М. Альбертом, М. Армстронгом, Д. Бергером, С. Л. Брю, Л. Ерхардом, Р. Дж. Еренбергом, Д. Кейнсом, Д. Кларком, В. Леонт'євим, К. Р. Макконелом, А. Маршалом, М. Х. Месконом, Д. Мідом, Д. Мілковічем, Дж. С. Мілем, Д. Ньюманом, У. Петті, Д. Рікардо, П. Самуельсоном, Р. С. Смітом, Т. Стівенсоном, Ф. Хедоурі, Р. Хендерсоном, Д. Хіксом, П. Чінгосом та ін.

У той же час, у працях сучасних вчених та фахівців майже не приділяється уваги формуванню конкурентоспроможної оплати праці. Для формування конкурентоспроможної ринкової економіки в Україні необхідні певні передумови. Країна перейшла до принципово нового устрою суспільства, яке спрямоване на конкурентоспроможність в умовах глобалізації. Нові економічні умови господарювання вимагають і відповідних змін у формуванні оплати праці. Необхідність дослідження теоретико-методологічних проблем формування конкурентоспроможної оплати праці, обґрунтування методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності системи оплати праці, визначення концептуальних засад та стратегічних пріоритетів формування конкурентоспроможної оплати праці обумовили вибір теми статті та завдання.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження ролі інноваційно-інтелектуальних чинників розвитку освіти на формування конкурентоспроможної системи оплати праці.

**Результати.** В економіці України значення вищої освіти як найважливішого чинника формування не тільки конкурентоспроможної економіки, а й нової якості суспільства у цілому постійно зростає. Тому проблема підтримки розвитку освіти і

науки є глибоко соціальною і належить до пріоритетних завдань суспільного розвитку, що безпосередньо пов'язано з системою національних інтересів, підвищенням якості життя та національної безпеки. При цьому вища освіта не повинна бути дзеркалом суспільних та економічних негараздів, а швидше інструментом їх усунення, вікном у майбутнє. Так, у більшості країн світу, де знання стали рушійною силою, науці й освіті надають пріоритетне значення. У Матеріалах підсумкової колегії «Вища освіта України — європейський вимір: стан, проблеми, перспективи» відзначається, що ми маємо створити всі умови для належного позиціонування гідності педагога, науковця, інтелектуала, а не пасивно спостерігати за процесом маргіналізації освіти і науки<sup>1</sup>.

Проведені за кордоном освітні реформи орієнтовані на поточні й перспективні потреби суспільства, ефективно використання ресурсів, зокрема самих систем освіти. Україна не може і не повинна залишатися осторонь від таких загальносвітових тенденцій. Комплексна й глибока модернізація системи освіти — це імператив освітньої політики України, її головний стратегічний напрям.

Посилення в умовах глобалізації ролі інноваційних складових економічного розвитку країн, нерозривно пов'язаних з розвитком інформаційних технологій, обумовлюють необхідність підготовки висококваліфікованих спеціалістів, робоча сила яких характеризується превалюванням у складі її функцій елементів більш високого, творчого порядку. Передусім, це стосується забезпечення підготовки робочої сили, здатної не тільки адекватно сприймати нагромаджені попередніми поколіннями обсяг емпіричних і теоретичних знань, засвоювати їх, але й систематично підвищувати рівень конкурентоспроможності, намагаючись застосовувати творчий підхід до використання системи отриманих знань.

Перехід до постіндустріального суспільства обумовлює необхідність перегляду не тільки технологій освіти, але й безпосередньо її змісту, уточнення оптимальної структури знань для усіх вікових груп населення. Необхідним вважається забезпечення систематичного оновлення знань із прискоренням процесів технологічних змін з метою запобігання швидкому застарінню найменш мобільної частини змісту освіти. Розвинені країни приділяють значну увагу зростанню освітньої складової людського капіталу, оскільки роботодавці зацікавлені у підготовці кваліфі-

---

<sup>1</sup> Освіта України. — 2008. — № 21—22 (905). — С. 1.

кованих та освічених спеціалістів для високотехнологічного виробництва. Саме тому вони допомагають фінансуванню навчальним закладам, виплачують стипендії найбільш талановитим студентам, забезпечують навчання безпосередньо на робочих місцях. Вкладення так званих «інвестицій» у молодих спеціалістів, яке здійснює роботодавець, означає, що він потенційно зацікавлений у закріпленні цього спеціаліста на виробництві.

З свого боку, держава також зацікавлена у конструктивній співпраці з роботодавцями, оскільки корпоративна оплата навчання дозволяє більш цілеспрямовано перерозподіляти державні кошти та знижувати фінансове навантаження на державний бюджет. У ряді країн реалізуються програми, згідно з якими роботодавцям, що надають перші тимчасові робочі місця випускникам, на цей час надаються субсидії на зарплату. Доцільним вважається також застосування практики стимулювання роботодавців щодо забезпечення постійного робочого місця молодим спеціалістам. Зокрема, деякі країни практикують підтримку роботодавців, які пропонують постійну роботу молодим спеціалістам, особливо у тому випадку, коли під час проходження виробничої практики стажери успішно проявляють свої здібності та реалізують отримані знання.

Для потенційних працівників безпосередні витрати на навчання можуть бути дуже високі, тому потрібна оцінка ефективності інвестицій. При оцінці ефективності освіти слід виділити наступні умови: економічні результати підвищення освіти можуть вимірюватися різними показниками — особистими, натуральними. Вигоди від освіти можуть виступати у вигляді: вищих заробітків у майбутньому; ширшого доступу до цікавої, приємної і перспективної роботи; високого престижу професії або підвищення задоволення від неринкових видів діяльності в майбутньому.

Необхідно зазначити, що на початкових етапах трансформаційних змін пріоритетного значення набувала матеріальна мотивація, при якій робота розглядалася, у першу чергу, як джерело отримання засобів до існування, тобто як об'єктивна економічна необхідність. При цьому соціально-статусна мотивація, згідно з якою робота сприймається випускниками як засіб забезпечення всебічного розвитку особистості та досягнення, в перспективі, пріоритетних позицій у соціальній структурі суспільства; установка на професійно-особистісну самореалізацію, яка передбачає домінування у структурі мотивації прагнення розвинути власні здібності в аспекті своєї майбутньої діяльності; комунікативна

мотивація, при якій пріоритетною виступає можливість активно спілкуватися з іншими членами трудового колективу, заслуговуючи їх повагу, — поступово відступали на другий план. Разом з тим, в останній час відбувається поступова трансформація мотиваційних чинників у напрямку підвищення ролі соціально-статусної та професійно-особистісної мотивації, поряд з матеріальною. На підтвердження вищенаведеної гіпотези щодо посилення ролі статусної та професійної самореалізації молоді у системі чинників підвищення рівня її конкурентоспроможності на ринку праці нами було проведено опитування магістрів і спеціалістів чотирьох спеціальностей Полтавського університету економіки і торгівлі: «Міжнародна економіка», «Економіка підприємства», «Маркетинг», «Менеджмент організацій».

Анкетне опитування було проведено автором на основі спеціально розробленої анкети, обґрунтованої репрезентативністю вибірки. При побудові більшості індикаторів інструментарію (анкети) були використані номінальні шкали з сумісними альтернативами, що дозволяло респондентам обирати декілька можливих варіантів. Це передбачає перевищення у ряді випадків результатів відсоткового розподілу 100 % ( $N > 100\%$ ).

У процесі опитування, яким було охоплено 740 респондентів, було виявлено, що досвід практичної роботи має половина, тобто 370 осіб, але особливим є те, що досвід роботи не пов'язаний з обраною майбутньою спеціальністю. Позитивним, на нашу думку, є свідомість у виборі професії, що підтверджується 82,4 % респондентів, які виявили намір у майбутньому працювати за обраною для навчання спеціальністю.

Одержані дані дають можливість оцінити перспективи працевлаштування студентів після закінчення вищого навчального закладу, суб'єктивний рівень конкурентоспроможності випускників після закінчення курсу навчання, коло суб'єктів, від яких залежить конкурентоспроможність працівників на ринку праці та результативність їхнього працевлаштування. Включення до анкетування питань стосовно визначення пріоритетних підходів студентів при виборі ними майбутньої спеціальності, забезпечення селективності ціннісних оцінок випускниками рівня власної конкурентоспроможності, їх особистої ідентифікації на ринку праці, виділення основних параметрів високої конкурентоспроможності професій на сучасному ринку праці дозволило опосередковано оцінити ціннісні орієнтації молоді, пов'язані із отриманням освіти.

Суттєве значення для визначення основних тенденцій життєвого самовизначення молоді має аналіз чинників, які були визна-

чальними при виборі майбутньої професії (табл. 1): бажання отримати освіту саме за цією спеціальністю та можливість отримання високих доходів після закінчення навчального закладу за цією спеціальністю.

Відповіді респондентів дають підстави стверджувати, що студентська молодь володіє інформацією про конкурентоспроможність професії та робочої сили обраної спеціальності та можливість працевлаштування за обраною спеціальністю на ринку праці, що свідчить про свідомий вибір майбутньої професії і базується на системі ціннісних орієнтацій індивіда та формується під впливом соціального оточення.

*Таблиця 1*

**ОСНОВНІ ВИЗНАЧАЛЬНІ ЧИННИКИ  
ПРИ ВИБОРІ МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ**

	Усього, осіб	у % до кількості респондентів	Рейтинг відповіді
Бажання отримати вищу освіту саме за цією спеціальністю	480	64,9	1
Можливість отримання високих доходів після закінчення вищого навчального закладу за цією спеціальністю	400	54,1	2
Поради батьків	170	23,0	3
Прийнятні можливості вступу до даного вищого закладу освіти	120	16,2	4
Близькість до постійного місця проживання	80	10,8	5
Інше	10	1,4	6

Стосовно уявлень щодо основних вимог, яким повинна відповідати майбутня робота, відповіді респондентів розподілилися наступним чином (табл. 2).

За підсумками опитування 71,6 % респондентів виділили головною вимогою до майбутньої роботи отримання високого заробітку, 52,7 % — забезпечення можливостей для кар'єрного росту. На нашу думку, негативним є недооцінка респондентами сучасних форм організації праці, новітніх технологій (4,1 %), можливості постійної участі у курсах, тренінгах, підвищенні кваліфікації (12,2 %), тобто основних чинників професійного зростання в умовах інноваційного розвитку.

Таблиця 2

**ОСНОВНІ ВИМОГИ ДО МАЙБУТНЬОЇ РОБОТИ**

	Усього, осіб	у % до кількості респондентів	Рейтинг відповіді
Отримання високого заробітку	530	71,6	1
Престижність	220	29,8	3
Досягнення певного соціального статусу	180	24,3	4
Забезпечення можливостей для успішного кар'єрного росту	390	52,7	2
Можливість використання сучасних форм організації праці, новітніх технологій	30	4,1	7
Можливість працевлаштування на підприємствах як державної, так і приватної форми власності	130	17,6	5
Можливість постійного підвищення рівня кваліфікації (курси, тренінги, перепідготовка)	90	12,2	6
Інше	10	1,4	8

В умовах ринкових перетворень актуальним і важливим є процес працевлаштування для ефективної самореалізації особистості. Структурні показники допомоги при працевлаштуванні, визначені студентами, свідчать, що, з огляду на сучасні реалії, основний акцент робиться на власні сили (77,0 %), що свідчить про посилення ринкової орієнтованості молоді, її активної направленості на самостійний пошук роботи, і характеризує упевненість у власній конкурентоспроможності, конкурентоспроможності вузу за рівнем знань (табл. 3).

Таблиця 3

**СТРУКТУРНІ ПОКАЗНИКИ ДОПОМОГИ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ**

	Усього, осіб	у % до кількості респондентів	Рейтинг відповіді
Навчальний заклад	50	6,8	5
Допомога рідних та друзів	320	43,2	2
Державна служба зайнятості	80	10,8	3
Приватні агенції працевлаштування	60	8,1	4
Власні сили	570	77,0	1
Інше	10	1,4	6



Достатньо вагомою (43,2 %) залишається частка тих, хто вважає найбільш дієвою при майбутньому працевлаштуванні підтримку рідних і друзів.

Необхідно відмітити недовіру з питань працевлаштування до державної служби зайнятості, приватних агенцій з працевлаштування та навчального закладу, що характеризує відхід від позицій патерналізму, сподівання на обов'язкову допомогу держави при працевлаштуванні.

Найбільш результативними напрямками сприяння випускникам у майбутньому працевлаштуванні студенти визначили ті, які пов'язані з фінансуванням навчання підприємствами і організаціями споживчої кооперації України (табл. 4).

Таблиця 4

**НАПРЯМИ СПРИЯННЯ ВИПУСКНИКАМ  
ПУСКУ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ**

	Усього, осіб	у % до кількості респондентів	Рейтинг відповіді
Організація (на базі ВНЗ) агентств працевлаштування випускників	190	18,2	3
Координація роботи зі службою зайнятості та приватними агентствами по працевлаштуванню	220	21,2	2
Укладення договорів з підприємствами та організаціями на фінансування навчання та майбутнє працевлаштування студентів	630	60,6	1

За підсумками опитування визначальними у системі основних параметрів високої конкурентоспроможності професій на ринку праці переважна більшість респондентів вважає матеріальні чинники (45,9 %), затребуваність спеціалістів на національному ринку праці (28,4 %) (табл. 4).

32,4 % респондентів параметром високої конкурентоспроможності професій на ринку праці України вважають можливість працевлаштування за кордоном за отриманою спеціальністю, тобто міжнародну конкурентоспроможність професій. Разом з тим, лише 13,5 % від загального числа опитаних вважає можливість обслуговування високотехнологічного устаткування, достат-

ньо високий рівень оволодіння сучасними інформаційними технологіями параметром високої конкурентоспроможності професій на ринку праці.

Однією з умов ринкової конкурентоспроможності результатів діяльності вищої школи є забезпечення її якості, яка відповідає загально визначеним вимогам на ринку праці (табл. 5).

Таблиця 5

**ОСНОВНІ ПАРАМЕТРИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ  
ПРОФЕСІЙ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ**

	Усього, осіб	у % до кількості респондентів	Рейтинг відповіді
Високий рівень оплати	340	45,9	1
Затребуваність спеціалістів на національному ринку праці	210	28,4	3
Можливість працевлаштування за кордоном за отриманою спеціальністю	240	32,4	2
Можливість обслуговування високотехнологічного устаткування, достатньо високий рівень оволодіння сучасними інформаційними технологіями	100	13,5	5
Висока адаптованість до сприйняття технологічних нововведень та систематичного оновлення отриманих знань	180	24,3	4

Основним принципом сучасної концепції менеджменту якості вважають такий: якість визначає споживач, а не виробник.

На питання «Чи забезпечує Полтавський університет споживчої кооперації України рівень підготовки, що дозволить вам у майбутньому бути конкурентоспроможними на ринку праці» 33,8 % визначили, що скоріше забезпечують, ніж ні; 16,2 % — важко відповісти; 12,2 % вважають, що повністю забезпечують. Поряд з цим, 22,9 % дійшли висновку, що рівень підготовки у навчальному закладі не забезпечує високу конкурентоспроможність на ринку праці.

В умовах ринкової трансформації економіки України на підприємствах різних галузей і форм власності працевлаштування випускників вищих навчальних закладів залежить від їх особистої конкурентоспроможності. Найбільш ефективні заходи підвищення конкурентоспроможності випускників ПУСКУ, визначені респондентами, наведено у табл. 6.

Таблиця 6

**ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ  
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ ПУСКУ**

	Усього, осіб	у % до кількості респондентів	Рейтинг відповіді
Організація виробничого стажування (практика)	370	50	1
Впровадження новітніх освітніх технологій	250	33,8	4
Проведення тренінгів та бізнес-курсів	330	44,6	2
Консультації психологів по підготовці до співбесід з роботодавцем	20	2,7	6
Укладення договорів із зарубіжними університетами та фірмами з метою забезпечення можливості стажування студентів за кордоном	290	39,2	3
Можливість підключення до Єдиної інформаційної бази вакансій державного центру зайнятості та приватних агентств працевлаштування	50	6,8	5

Основними параметрами підвищення конкурентоспроможності випускників визначені: організація виробничого стажування як у межах України (50 %), так і за кордоном (39,2 %), використання інтерактивних методів навчання (44,6 %), що характеризує готовність студентів сприймати інформацію нетрадиційними формами і методами, тобто більш активна участь у навчальному процесі; готовність до придбання вмінь і навичок, які у комплексі з отриманими знаннями сформують конкурентоспроможного фахівця не тільки національного, але й міжнародного рівня.

Суттєвим і важливим для визначення основних тенденцій життєвого самовизначення молоді мають суб'єкти, від яких залежить рівень конкурентоспроможності випускників ПУСКУ на ринку праці (табл. 7).

Таблиця 7

**СУБ'ЄКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ  
ВИПУСКНИКІВ ПУСКУ НА РИНКУ ПРАЦІ**

	Усього, осіб	у % до кількості респондентів	Рейтинг від- повіді
Держава	230	31,1	4
Підприємства, на яких розпо- чинається кар'єра випускників	310	42,0	1
Вищі заклади освіти	290	39,0	3
Особисто випускники	300	40,5	2

Респонденти у своїх відповідях майже в рівних значеннях віддають перевагу підприємствам, на яких розпочинається кар'єра і закладам освіти, що сформували певний рівень знань. На нашу думку, позитивним є також (40,5 %) визначення значущості професійного і особистісного потенціалу для підвищення особистісної конкурентоспроможності на ринку праці.

В умовах посилення значущості матеріальних стимулів для самореалізації особистості, адекватні зміни відбуваються також у свідомості молоді, зокрема щодо визначення бажаного рівня заробітної плати, який би забезпечив розширене відтворення робочої сили і нормальне існування в сучасних умовах (табл. 8).

Таблиця 8

**БАЖАНИЙ РІВЕНЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
НОРМАЛЬНОГО ІСНУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ (у дол. США)**

	Усього, осіб	у % до кількості респондентів	Рейтинг відповіді
до 500	150	20,3	3
500—700	100	13,5	4
700—1000	170	23,0	2
1000—2000	100	13,5	4
Більше 2000	220	29,7	1

29,7 % респондентів бажають мати заробітну плату, яка вища за 2000 дол. США. Поряд з цим, достатньо високий рейтинг —

20,3 % займає бажаний рівень заробітної плати — до 500 дол. США, що характеризує, на наш погляд, не занижену самооцінку і низьку конкурентоспроможність на ринку праці, а реальний підхід, який базується на сучасному стані низької ціни робочої сили на ринку праці України.

Достатньо важливим для забезпечення конкурентоспроможності молоді на ринку праці є прогнозне визначення джерел, за рахунок яких очікується отримувати значну частину доходів (табл. 9).

Таблиця 9

**ДЖЕРЕЛА, ЗА РАХУНОК ЯКИХ ОЧІКУЄТЬСЯ  
ОТРИМУВАТИ ЗНАЧНУ ЧАСТИНУ ДОХОДІВ**

	Усього, осіб	у % до кількості респондентів	Рейтинг відповіді
Заробітна плата	325	43,9	2
Допомога рідних	30	4,1	4
Власна підприємницька діяльність	375	50,7	1
Інше	10	1,3	3

Майже половина респондентів (50,7 %) розраховують на власну підприємницьку діяльність, тобто упевнені у власній професійності і конкурентоспроможності, яка сформує їх як успішних підприємців. 43,9 % від загальної кількості опитуваних значною часткою своїх доходів вважають заробітну плату.

**Висновки.** Проаналізувавши в цілому результати соціологічного опитування, можна зробити висновки, що молодь розглядає освіту як можливість глобальної, індивідуальної і соціальної мобільності, яка реалізуватиметься через професійну діяльність. Вагомими чинниками життєвого самовизначення, самореалізації особистості є матеріальні стимули, стрижнем яких для більшості є оплата праці. В сучасних ринкових умовах вона повинна залежати від особистих результатів праці, і рівнем, і механізмом формування створювати мотиваційний механізм до ефективної праці.

Стаття надійшла до редакції 25.06.2010 р.