

2. Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов / *Educational Technology & Society*. — 2007. — № 10 (3) — С. 361–365.
3. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании: [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя. — Режим доступа: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:g39tUUKnwloJ:www.nepfoiskola.hu/ea/EA/EA_ru/
4. Спрудэ К. А. Оценка компетенций в разработке системы персонал-технологий организации: [Электронный ресурс] : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / К. А. Спрудэ. — СПб, 2009. — Режим доступа: <http://webcache.googleusercontent.com>
5. Дэвид К. МакКлелланд. Понятие компетенции: [Электронный ресурс] // Дэвид К. МакКлелланд. — Режим доступа: http://www.timetogo.ru/articles-/what_is_competency.htm
6. Преображенська О. С. Формування компетенцій корпоративного управління на основі знань підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О. С. Преображенська. — Харків, 2011. — 22 с.
7. Селевко Г. Компетентности и их классификации: [Электронный ресурс] / Г. Селевко. — Режим доступа: http://matem.uspu.ru/i/inst/math/subjects/M04OPDMAT_MAT2007D02.pdf
8. Полякова Г. А. Формування професійної компетентності фахівців у вищому навчальному закладі / Г. А. Полякова // Соціально-психологічні технології управління персоналом : II всеукр. наук.-практ. конференція (26–27 берез. 2010 р.). — Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. — 100 с.
9. Літовченко І.В. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу: дис... к.е.н. \ ХНЕУ. — Х.: 2011.
10. [Электронный ресурс] / — Режим доступа: <http://zakon.rada.gov.ua>
11. Педагогічні технології неперервної професійної освіти : [монографія] / [С. О. Сисоева, О. М. Алексюк, П. М. Воловік та ін.]; за ред. С. О. Сисоевої. — К. : Віпол, 2001. — 510 с.
12. Толочек В. А. Современная психология труда : [учебн. пособ.] / В. А. Толочек. — СПб. : Питер, 2005. — 479 с.

Стаття надійшла до редакції 21.05.2014р.

УДК 331215.4.

Прохоровська С.А.
канд. екон. наук, доцент
ТНЕУ

ЗНАЧЕННЯ ДОХОДІВ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕЦІАЛУ РЕГІОНУ

Досліджено місце та роль доходів, розміру заробітної плати у розвитку трудового потенціалу регіону. Вивчено структуру доходів та оцінено рівень їхньої достатності для задоволення потреб населення, досліджено критерії, що визначають належність людини до певного соціального класу. Запропоновано напрямки підвищення доходів від трудової діяльності у процесі розвитку трудового потенціалу.

Исследовано место и роль доходов, размера заработной платы в развитии трудового потенциала региона. Изучена структура доходов и оценен уровень их достаточности для удовлетворения потребностей населения, исследованы критерии, которые определяют принадлежность человека к определенному социальному классу. Предложены направления повышения доходов от трудовой деятельности в процессе развития трудового потенциала.

A place and role of profits, wage rate are investigational in development of labour potential of region. The structure of earnings is studied and the level of their sufficientness is appraised for satisfaction of necessities of population, criteria that determine belonging of man to the certain social class are investigational. Directions of increase of profits are offered from labour activity in the process of development of labour potential.

Ключові слова. Дохід, заробітна плата, рівень життя, розвиток трудового потенціалу, середній клас, трудовий потенціал.

Ключевые слова. Доход, заработная плата, уровень жизни, развитие трудового потенциала, средний класс, трудовой потенциал

Key words. Profit, salary, standard of living, development of labour potential, middle class, labour potential.

Вступ. Розвиток трудового потенціалу безпосередньо залежить від рівня життя населення. Високий рівень життя дає змогу забезпечити належний рівень здоров'я, освіти, професіоналізму, культури, сприяє поліпшенню умов існування людини праці. Важливе місце у забезпеченні високого рівня життя належить доходам і розміру заробітної плати. Рівень та якість життя населення є підґрунтям для будь-якої економічної системи, оскільки саме від цих показників залежать розвиток та використання трудового потенціалу, рівень продуктивності та ефективності праці, соціальна злагода у суспільстві, а отже, економічне зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Теоретичним і прикладним аспектам рівня життя населення, структурі доходів у процесі розвитку трудового потенціалу присвячені праці відомих вітчизняних та зарубіжних науковців: Д.П. Богині, В. М. Гейця, Б. М. Генкіна, О. О. Герасименко, О. І. Гнибіденка, О. А. Грішної, Р. П. Колосової, А. М. Колота, В. М. Лича, Н. Д. Лукьянченко, О. Ф. Новікової, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, У. Я. Садової, Л. К. Семів, Л. В. Шаульської та ін.

Постановка завдання. У сучасних умовах потреба системного та комплексного дослідження місця та значення доходу, розміру заробітної плати в його структурі у процесі розвитку трудового потенціалу значно посилюється. Актуальність теми дослідження зумовлена суттєвими соціально-економічними та організаційними змінами в країні, а також підвищенням ролі трудового потенціалу як визначального національного капіталу, від розвитку та ефективності використання якого залежить, перш за все, економічна могутність держави, рівень життя її населення і соціальний прогрес.

Результати дослідження. Важливим чинником, що безпосередньо впливає на розвиток трудового потенціалу, вважаємо рівень та якість життя населення. За дослідженнями О. А. Грішної, «...рівень життя — це комплексна соціально-економічна категорія, що відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їх задоволення й умови у суспільстві для розвитку та задоволення цих потреб [2, с. 219]». Відповідно до конвенцій МОП кожна людина має право на такий життєвий рівень (беручи до уваги їжу, одяг, житло, медичний догляд, соціальне обслуговування), який необхідний для підтримання її здоров'я і добробуту та членів родини, а також право на забезпечення у разі безробіття, інвалідності, втрати годувальника та ін.

Отже, рівень життя характеризує становище людини у суспільстві, можливості реалізації її потреб і розвитку трудового потенціалу. З одного боку, рівень життя визначається складом та обсягом потреб у різних благах і послугах, які динамічного змінюються. З іншого боку, він обмежується можливостями задоволення потреб, відповідно до кон'юнктури на ринку товарів і послуг, доходів населення, рівня заробітної плати.

У. Я. Садова та Л. К. Семів вважають, що нині серйозною є проблема «...переходу від критерію кількісного зростання населення до критерію якості життя населення. Існування даної проблеми пояснюється тим, що зі зміною вікової структури населення відбудеться зростання навантаження на систему охорони здоров'я, систему соціального захисту, освіту і науку, появиться нове відповідальне ставлення до оточуючого середовища [5]». Все це, на нашу думку, дасть змогу переглянути існуючі ціннісні орієнтації в суспільстві, критерії зростання та успіху, що, в свою чергу, відобразиться на підходах до визначення рівня життя населення.

Серед великої кількості показників, що дають змогу охарактеризувати рівень життя населення, вибрано розмір заробітної плати та структуру доходів. Важливу роль у розвитку трудового потенціалу відіграє заробітна плата, яка є основним джерелом доходу більшості працездатного населення та його життєдіяльності. Її вплив на розвиток трудового потенціалу і підвищення ефективності виробництва багатоплановий. По-перше, вищий рівень заробітної плати дає змогу зменшити плинність кадрів, а отже, сформувати стабільний трудовий колектив. Так наприклад, якщо плинність кадрів зменшується, то роботодавець має можливість скоротити витрати на наймання, підготовку та перепідготовку працівників, а вивільнені кошти спрямувати на розвиток виробництва. По-друге, високий розмір заробітної плати забезпечує можливість відбору на ринку праці найбільш кваліфікованої робочої сили, продуктивність праці якої завжди потенційно вища за середній рівень. По-третє, висока заробітна плата посилює дисциплінованість, відповідальність найманого працівника за результати діяльності, а отже, сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, інноваційної активності і конкурентоздатності, соціальної зрілості та відповідно розвитку трудового потенціалу [4].

Однак на сьогодні маємо значну невідповідність між зменшенням реальної заробітної плати та загальними показниками господарської діяльності більшості галузей економіки, що призводить до зниження реальної вартості робочої сили. Так, вартість робочої сили за годину робочого часу становить: у Німеччині — 25 дол. США; Японії та США — 16 дол. США; Франції — 15,5 дол. США; Південній Кореї — 7,54 дол. США; Румунії та Болгарії — 80 центів [3, с. 93] в Україні — 60 центів (на 1.05.2014 р.) Негативні наслідки низького рівня заробітної плати і відсутність перспектив щодо її підвищення призводять до зменшення мотиваційного потенціалу заробітної плати. Низький рівень номінальної та реальної заробітної плати впродовж тривалого проміжку часу спричинив поширення «тіньової зайнятості», деформацію мотивації до праці, посилення соціальної незахищеності та став одним із головних чинників гальмування соціально-економічних реформ у сфері праці.

Статистичні дані свідчать, що розмір середньомісячної заробітної плати в Тернопільській області за останній період зріс у 1,7 рази (у 2009 р. — 1411,89 грн., 2012р. — 2250 грн., квітень 2014 р. — 2365 грн.). Спостерігається також зростання індексів номінальної заробітної плати та споживчих цін, зниження індексу реальної заробітної плати, що безпосередньо відображається на рівні життя населення.

Зазначимо, що майже третина працівників отримує заробітну плату, нижчу за її середній рівень. Найбільше таких осіб у рибному господарстві, готельному та ресторанным бізнесі, торгівлі. Значною (7,1 млн. грн.) у 2013 р. була в регіоні заборгованість із виплати заробітної плати. Хоча за останній період така заборгованість зменшилася з 13,4 млн. грн. на початок 2010 р. до 7,1 млн. грн. у 2013 р., проте вона є ще високою у сільському господарстві, промисловості (2,4 млн. грн.), транспорті (1,2 млн. грн.), в галузі охорони здоров'я та соціальної допомоги (1,5 млн. грн.), науковим і технічним працівникам (702 тис. грн.).

Отже, заробітна плата не виконує своїх основних функцій — мотиваційної та стимулюючої; її міжгалузева диференціація є надто високою, а міжкваліфікаційні розбіжності — або надмірними у галузях з високою оплатою праці (добувна промисловість, транспорт і зв'язок, фінансова діяльність, державне управління), або такими, що межують із зрівнялівкою, у галузях із низькою заробітною платою (передусім бюджетна сфера). Низький розмір заробітної плати, заборгованість з її виплати зумовлюють недостатнє споживання основних продуктів харчування, що відповідно відображається на стані здоров'я населення, спричинює зростання його смертності в працездатному віці, що в підсумку негативно впливає на розвиток трудового потенціалу регіону, його кількісні й якісні показники, призводить до руйнування. Загалом руйнування трудового потенціалу зумовлено такими процесами:

- рівень реальної заробітної плати повною мірою не забезпечує задоволення навіть стандартних потреб, які сформовані у суспільстві;
- у більшості населення немає достатньо коштів для здобуття вищого освітньо-професійного рівня кваліфікації;
- відсутній взаємозв'язок між оплатою праці та рівнем кваліфікації, що перешкоджає зростанню трудової активності працівників [8].

За європейськими стандартами, гідна середня заробітна плата має становити 5–6 прожиткових мінімумів (5–6:1). В Україні за станом на квітень 2014 р. це співвідношення дорівнювало 2,8:1, у Тернопільській області — 1,9:1.

За даними Головного управління статистики у Тернопільській області, чисельність населення із середньодушовими витратами на місяць, нижчими від прожиткового мінімуму в 2009 році — 35,1 % (у міських поселеннях — 38,6 %, у сільській місцевості — 63,7 %). 2011 р. — 22,4 % (у міських поселеннях — 18,4 %, у сільській місцевості — 25,7 %).

Доходи населення Тернопільської області впливають на структуру роздрібного товарообороту на душу населення. Із загальної суми доходу в 2009 р. 49,8 % витрачалося на купівлю продовольчих товарів, 29 % — на придбання непродовольчих товарів, 11,2 % — на послуги а в 2011 р. відповідно: 46,0 % витрачалося на купівлю продовольчих товарів, 28,6 % — на придбання непродовольчих товарів, 9,1 % — на послуги [6, с. 282].

Зазначимо, що частка заробітної плати у структурі доходів населення в 2012 р. становить близько 39,3 %, причому більшим відсоток розміру зарплати є у містах, а меншим у сільській місцевості. Зростають відповідно доходи населення від підприємницької діяльності та самозайнятості, розміри грошової допомоги від родичів і знайомих, а зменшується у структурі доходів частка соціальних трансфертів. Так у 2012 р. доходи населення від підприємницької діяльності та самозайнятості становили — 4,5 %, доходи від продажу сільськогосподарської продукції — 4,9 %, доходи від продажу особистого і домашнього майна, нерухомості, від продажу власності — 1,9 %; розміри грошової допомоги від родичів і знайомих — 12,5 %, а у структурі доходів частка соціальних трансфертів — 31,8.

За результатами проведеного соціологічного опитування¹, проведеного в 2013 р. для 1,4 % респондентів грошей не вистачало навіть на придбання продуктів харчування; 4,5 % — мали кошти лише на продукти харчування; 38 % — грошей вистачало тільки на придбання продуктів харчування та оплату комунальних послуг; 46 % — могли придбати необхідні продукти харчування та одяг, але на товари довготривалого користування доводилося заощаджувати, лише в 2 % опитаних коштів було достатньо, щоб забезпечити всі потреби.

¹ *Примітка. Підготовлено за результатами проведеного автором у 2013р. соціологічного опитування у Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 398 респонденти.

Здебільшого доходів респондентів «повністю вистачає» або «достатньо» на придбання продуктів харчування (67,8 %) та оплату житлово-комунальних послуг (62,1 %). Майже достатньо доходу отримують опитані на навчання 39,4 %, медичне обслуговування (25 %), придбання одягу та взуття (27,7 %) (табл. 1).

Таблиця 1

ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ДОСТАТНОСТІ ДОХОДУ ДЛЯ ЗАДОВОЛЕННЯ ПОТРЕБ РЕСПОНДЕНТІВ (У % ВІД ЗАГАЛЬНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ ОПИТАНИХ)*

	Повністю вистачає	Достатньо	Майже достатньо	Здебільшого не достатньо	Не достатньо	Складно відповісти
Продукти харчування	40,6	27,2	21,5	8,4	2,3	—
Оплата житлово-комунальних послуг	35,6	26,5	24,8	9,9	3,0	0,2
Медичне обслуговування	9,7	19,5	25,0	27,0	14,1	4,7
Придбання одягу, взуття	6,9	17,3	27,7	31,9	15,4	0,8
Навчання	3,2	6,4	39,4	18,8	22,0	10,2
Побутове обслуговування	6,9	9,9	24,0	27,5	24,3	7,4
Відпочинок	4,5	6,2	9,9	21,8	52,7	4,95

*Примітка. Відображено результати проведеного автором соціологічного дослідження.

Диференціація населення за рівнем доходів спричинює соціальну напруженість у суспільстві, гальмує становлення середнього класу, який є основою розвитку трудового потенціалу в умовах функціонування соціально-трудових відносин.

Оцінюючи рівень матеріального становища своїх сімей 1,4 % респондентів вважають, що він дуже низький; 46,2 % — нижчий від середнього; 38,4 % — середній, 11,9 % — вищий від середнього; 2,7 % — високий.

Належність людини до певного соціального класу, на думку респондентів (рис. 1), найбільше визначають: дохід, матеріальне становище сім'ї — 52,7 %, сім'я, з якої походить людина — 26,7 %. Вважаємо, що факт формування і розвитку середнього класу є важливим критерієм ефективності реформ, що свідчить про міцність системи економічних, соціальних та політичних інститутів. Базою для формування середнього класу є представники окремих соціальних груп, для яких характерні: доволі високий рівень доходів, висока професійна освіта, кваліфікація та соціальний статус і високий рівень самоідентифікації.

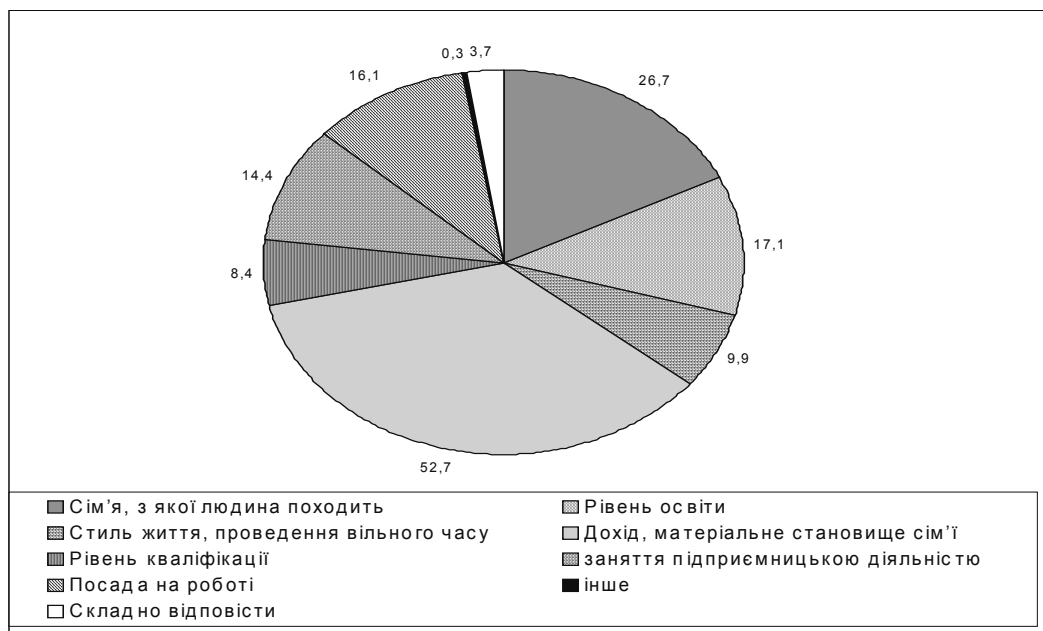


Рис. 1. Критерії, що визначають належність людини до певного соціального класу (у % від загальної чисельності опитаних)

Висновки. Підвищення доходів від трудової діяльності у процесі розвитку трудового потенціалу має здійснюватися за такими напрямками:

- зростання реальної заробітної плати; установлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати;
- підтримка купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів;
- захист прав працівників у сфері оплати праці шляхом розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин;
- розвиток соціального страхування як запобіжного захисту від втрат доходу (страхування на випадок безробіття; пенсійне страхування; страхування від нещасних випадків і професійних захворювань; загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування);
- ліквідація та недопущення заборгованості із заробітної плати, соціальних виплат;
- підтримка купівельної спроможності населення через індексацію та компенсацію його грошових доходів;
- динамічне зростання рівня реальних доходів населення;
- створення умов для подальшого розвитку прошарку середнього класу;
- стабілізація зайнятості.

За умови сталого економічного розвитку та посилення орієнтації економіки на ефективне задоволення потреб людини мають бути створені передумови для стійкого соціального розвитку, формування суспільства, відкритого для широкої соціальної інтеграції, які дадуть змогу людині праці значною мірою реалізувати власний трудовий потенціал та підвищити рівень життя. Реалізація вище зазначених напрямків дасть змогу суттєво поліпшити матеріальне становище більшості населення, а саме: підвищити освітньо-кваліфікаційний рівень, медичне обслуговування населення, що позитивно позначиться на розвитку трудового потенціалу та забезпечить можливості нарощування темпів економічного зростання.

Література

1. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2013 році. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/gdn/zvz/zvz2013_u.htm
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К. : Т-во «Знання», 2001. — 254 с.
3. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія і практика відтворення : моногр. / В. М. Лич — К. : Наук. світ, 2003. — 313 с.
4. Прохоровська С. А. Вплив заробітної плати на відтворення та використання трудового потенціалу / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць. — Вип. 11. — Тернопіль: Екон. думка, 2006. — С. 83–85.
5. Садова У. Я. Факторний аналіз рівня життя населення в регіоні з пониженою місткістю ринку праці / У. Я. Садова, Л. К. Семів // Регіональна економіка. — 2005. — № 2 — С. 92–102.
6. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2012 рік. / Головне управління статистики у Тернопільській області ; за ред. В. Г. Кирича. — Тернопіль, 2013. — 439 с.
7. Середня заробітна плата за регіонами в 2014 році. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/socposobiya/sred-zarp-reg/sred-zarp-reg_14/ © nibu.factor.ua.
8. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : моногр. / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т екон. пром-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.

Стаття надійшла до редакції 12.05.2014р.

УДК 341.75

Зоря Т.М.,

канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «КНЕУ ім. В.Гетьмана»

СОЦІОКУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Проведено аналіз соціокультурних аспектів інноваційного менеджменту, зокрема, пов'язаних із організаційною культурою, орієнтацією на психологічні чинники управління персоналом. Певну увагу приділено особливостям інноваційного потенціалу підприємств і організацій. Запропоновано показники його оцінки.

Проведено анализ социокультурных аспектов инновационного менеджмента, в частности, связанных с организационной культурой, ориентацией на психологические факторы управления персоналом. Определенное внимание уделяется особенностям инновационного потенциала предприятий и организаций.

The analysis of sociocultural aspects of innovative management is conducted, in particular, related to the organizational culture, orientation on the psychological factors of management a personnel. Certain attention is spared to the features of innovative potential of enterprises and organizations.

Ключові слова: культура, організаційна культура, інноваційна культура, менеджмент, інноваційний потенціал.

Ключевые слова: культура, организационная культура, инновационная культура, менеджмент, инновационный потенциал.

Keywords: culture, organizational culture, innovative culture, management, innovative potential.