

Ірина Анатоліївна МАРКІНА

доктор економічних наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародного співробітництва
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка
E-mail: iriska7@ukr.net

Олександр Олександрович МИХАЙЛОВ

аспірант кафедри менеджменту і адміністрування,
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

Маркіна, І. А. Формування кадрового потенціалу українських підприємств у сучасних реаліях [Текст] / Ірина Анатоліївна Маркіна, Олександр Олександрович Михайлов // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 17. – № 2. – С. 69-75. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Стаття присвячена дослідженню одного із соціальних стандартів суспільства – заробітної плати, яка використовується як кількісний показник оцінки працівників та впливає на їх якісний показник. Остання має значення для формування кадрового потенціалу вітчизняних підприємств. Недостатній рівень опрацювання питань управління кадровим потенціалом підприємства дозволило сформулювати мету дослідження.

Визначено рівень мінімальної заробітної плати провідних країн світу, що дозволив з'ясувати соціальні стандарти життя в кожній державі, які є одним із важливих критеріїв оцінки якості життя, встановити співвідношення рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму. На основі вищезазначеного обґрунтовано необхідність посилення впливу держави на формування, реалізацію та контроль політики доходів, у тому числі політики заробітної плати. Зокрема, встановлено, що мінімальна заробітна плата повинна перевищувати прожитковий мінімум у 1,2-1,5 рази для того, щоб дорівнювати вартості об'єму ресурсів, необхідних для відтворення робітника та його родини. Мінімальну заробітну плату запропоновано розраховувати на основі створення кореляційної моделі, в основу якої мають бути покладені відповідні статистичні критерії – фактори, що істотно впливають на рівень МЗП: бюджет прожиткового мінімуму, товарна частина фонду особистого споживання, розподіл доходів серед економічно активного населення, індекс зростання споживчих цін, зайнятість населення тощо.

Одним із напрямів вирішення проблеми якості кадрового потенціалу підприємства в сучасних умовах є кадрова політика, яка повинна не тільки містити методи і засоби управління кадрами, але і визначати потребу у фахівцях, формувати резерв висококваліфікованих працівників на основі використання аутстафінгу та аутсорсингу.

Вищезазначене закладає системну основу для подолання протиріч між рівнем заробітної плати та прожитковим мінімумом для окремого працівника, що дозволить підвищити ефективність формування та використання кадрового потенціалу як на рівні країни, так і на рівні окремих суб'єктів господарювання.

Ключові слова: соціальні стандарти; кадровий потенціал; заробітна плата; мінімальна заробітна плата; прожитковий мінімум; кадрова політика; аутстафінг; аутсорсинг.

Iryna Anatoliyivna MARKINA

Doctor of Economics, Professor,
Vice-rector for Scientific and Pedagogical Work and International Cooperation,
Poltava National Technical University named after Yuriy Kondratyuk
E-mail: iriska7@ukr.net

Olexandr Oleksandrovych MYKHAYLOV

PhD Student,
Department of Management and Administration,
Poltava National Technical University named after Yuriy Kondratyuk

FORMATION OF HUMAN RESOURCES IN UKRAINIAN COMPANIES IN MODERN REALITIES

Abstract

The article is devoted to one of the social standards of society which is wage. It is used as a quantitative index of evaluation of employees and affects their quality indicator. These factors influence the formation of human resources capacity of domestic enterprises. Insufficient level of researched questions of human resources management of a company has allowed to form a goal of research.

A certain level of the minimum wage of the leading countries of the world has allowed to find out the social standards of life in each country, which is one of the most important criteria for evaluating the quality of life, set the aspect ratio of the minimum wage and living wage. On the basis of above mentioned information it has been substantiated the necessity of strengthening the state's influence on the formation, implementation and control of income policy, including wage policy. In particular, it has been determined that the minimum wage should exceed the cost of living 1.2-1.5 times in order to equal the cost of the resources needed for the worker and his/her family. It is proposed to calculate the minimum wage on the basis of the creation of the correlation model. It should be based on appropriate statistical criteria – factors that significantly affect the level of minimum wage: subsistence wage, commodity part of the collection of personal consumption, income distribution among the economically active population, the growth index of consumer prices, employment and etc.

One of the ways to solve the problem of the quality of personnel potential of the enterprise in modern conditions is the personnel policy. It should not only include the methods and means of human resource management, but also determine the need for specialists, form a reserve of highly qualified specialists through the use of outstaffing and outsourcing.

The above mentioned information provides a system basis for overcoming the contradictions between wages and living wage for a single worker, that will increase the efficiency of formation and use of human resources both at the country level and at the level of individual entities.

Keywords: social standards; human resources; wages; minimum wage; living wage; personnel policy; outstaffing; outsourcing.

JEL classification: J300, J310, J380, M120

Вступ

Прагнення України до євроінтеграції зобов'язує її до запровадження європейських соціальних цінностей, у тому числі – і щодо оцінювання праці. Як зазначає академік Національної академії наук України, доктор економічних наук, професор, заслужений економіст України Е. Лібанова, декларовані Україною прагнення юридичної, а не тільки фактичної європейської інтеграції, мають на меті і формування європейського способу життя, і перехід на відповідну модель розвитку. До цього ж спонукає і поширення серед українського населення європейських стандартів життя, природно спричинене інтенсивними поїздками наших громадян за кордон. На практиці це означає бажання більшості українців мати таке саме житло, харчуватися, одягатися і відпочивати як середній європеець. Звичайно, для цього потрібні гроші, відповідно, саме рівень оплати праці став сьогодні визначальним критерієм вибору робочого місця. Зокрема, за даними Інституту соціальних досліджень, так вважають 95 % опитаних жителів України [1].

Проблеми формування і реалізації трудового та кадрового потенціалу активно досліджувалися як українськими, так і зарубіжними вченими-економістами. Вагомий внесок у вирішення проблем формування кадрового потенціалу зробили українські вчені: В. Антонюк, І. Бажан, Б. Бачевський, В. Безсмертна, О. Грішнова, Б. Данилишин, В. Довбенко І. Заблудська, Н. Краснокутська, О. Крушельницька, В. Лич, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, В. Мельник, О. Новікова, О. Решетняк, Л. Шаульська, Л. Шимановська-Діанич, Г. Щокін, М. Якуба та ін. Питанням заробітної плати, вартості

життя населення та заробітної плати присвячують свої наукові праці К. Бондарчук, О. Грішнова, А. Колот, Є. Лібанова, В. Маляєв, М. Шаповал та ін.

Незважаючи на достатній рівень опрацювання питань управління кадровим потенціалом підприємства, в економічній літературі залишаються недостатньо вивченими проблеми формування кадрового потенціалу підприємства в сучасних умовах господарювання.

Мета та завдання статті

Метою статті є дослідження теоретичних і практичних аспектів процесу формування вітчизняного кадрового потенціалу, а саме - рівня оплати праці в сучасних реаліях.

Виклад основного матеріалу дослідження

За висновком Міжнародної комісії, створеної з ініціативи Євросоюзу в 1989 році, справедливою вважається мінімальна заробітна плата, яка сягає 68 % від середньої зарплати по країні. У розвинених країнах намагаються підтримувати це співвідношення, а в деяких воно навіть перевищує рекомендований норматив. У країнах Східної Європи мінімальна зарплата часто визначається як нижня межа оплати праці працівника і не завжди навіть досягає рівня прожиткового мінімуму. Тому Євросоюз закликає країни Східної Європи підняти мінімальну зарплату хоча б до 60 % від середньої по країні [2].

За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна зарплата має становити 2 – 2,5 прожиткових мінімуми, і при цьому вона в більшості країн світу дорівнює 35 – 40 % від середньої. Так у Японії, США, Іспанії це співвідношення є меншим за 40 %, а в Австралії, Бельгії, Франції воно складає 50-57 % [3]. Саме мінімальний розмір заробітної плати дозволяє визначати соціальні стандарти життя в державі і є одним із важливих критеріїв оцінки якості життя. Фактично, за даними Світового банку, відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великобританії становить 6,4:1; Франції – 4,7:1; Латвії, Естонії, Польщі – 1,5:1; Україні – 1:1 [4] (табл. 1).

Таблиця 1. Показники соціальної захищеності населення станом на 1.01.2013 р.

[узагальнено на основі 2-5]

Показник	Світова практика	Величина показника в Україні
Співвідношення доходів 10 % найбагатших і 10 % найбідніших громадян	10:1	30:1
Частка населення, яка живе за межею бідності	10 %	26,7 %
Співвідношення максимального і мінімального розмірів пенсій у системі пенсійного забезпечення	5:1	31:1
Частка доходу, що спрямовується на придбання продуктів харчування	20 %	65 %
Співвідношення максимального і мінімального розмірів пенсій у солідарній системі пенсійного забезпечення	5:1	31:1
Ставка оплати праці за одну робочу годину	3 амер. дол.	20 амер. центів

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що соціально-економічна ситуація в Україні є надзвичайно складною. Як вважає А. М. Харченко, таке співвідношення бідності для України стало не тільки хронічним явищем, але визначаючи спосіб життя більшої частини населення за фактором поляризації суспільства, основним критерієм його поділу на дуже заможних і дуже бідних при катастрофічному зменшенні середнього прошарку суспільства.

За результатами досліджень співвідношення доходів багатих українців до найбідніших складає 30:1. Для прикладу в Китаї – 7:1; Японії – 4,3:1, країнах ЄС – 5,7:1 [5, с. 8]. Це можливо підтвердити аналізом співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні (табл. 2).

З січня 2013 р. цей показник в Україні дорівнює 1147 грн (109,7 євро), тоді як мінімальна заробітна плата в Чехії становить 312 євро, Польщі – 377 євро, США – 998 євро, Великій Британії – 1264 євро, Франції – 1430 євро, Нідерландах – 1469 євро, Бельгії – 1502 євро, Люксембурзі – 1874 євро. Нині низка вітчизняних фахівців та практиків [1; 2; 5; 6; 7] акцентують увагу саме на заробітній платі, тому що вона виступає головним джерелом доходу як тих, хто працює, так і тих, хто вже втратив працездатність за віком (бо лежить в основі формування розміру їх пенсії), а тому є важливим чинником формування якості життя людей, визначаючи можливості людського розвитку, забезпечуючи отримання загальної та професійної освіти, якісного медичного обслуговування і збереження здоров'я, формування загальнокультурних цінностей тощо.

Тобто, як зазначив відомий учений-економіст А. М. Колот, заробітна плата має бути одночасно і «годувальницею», і «пряником», і «батогом», і «кермом». Всі ці функції заробітної плати тісно

взаємопов'язані, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати на будь-якому підприємстві [1].

Сучасна практика організації заробітної плати в нашій країні призвела до зuboжіння значної кількості населення, про що свідчать показники соціальної захищеності. Рівень заробітної плати також впливає на майбутнє пенсійне забезпечення. Тому зростання заробітної плати дозволяє підвищувати продуктивність праці, а відповідно - і якісні показники управління сучасними підприємствами, а не тільки кількісні. На жаль, ми можемо констатувати і низький рівень погодинної оплати за останні роки. Хоча при введенні цієї системи оплати праці намагалися зменшити рівень соціальних розривів у суспільстві та враховувати інтереси певних верств населення, не зайнятого на постійній основі, таких, як жінки з малолітніми дітьми, молодь, що суміщає роботу з навчанням, інваліди, літні працівники, які мають обмежену працездатність і зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу. Позитивними наслідками практичного впровадження погодинної оплати праці повинні бути: більш ефективне використання наявних та створення нових додаткових робочих місць, що особливо важливо в сучасних умовах суттєвого зростання безробіття, циклічних коливань виробництва, реструктуризації економіки [8].

Таблиця 2. Співвідношення рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму станом у 2010-2014 роках [узагальнено на основі 4; 8]

Період	Розмір мінімальної оплати, грн	Прожитковий мінімум (працездатні особи), грн	Погодинна оплата праці, грн
01.01.2010-31.03.2010	869	825	5,20
01.04.2010-30.06.2010	884	839	5,29
01.07.2010-30.09.2010	888	843	5,32
01.10.2010-30.11.2010	907	861	5,43
01.12.2010-31.12.2010	922	875	5,52
01.01.2011-31.03.2011	941	894	5,66
01.04.2011-30.09.2011	960	911	5,77
01.10.2011-30.11.2011	985	934	5,92
01.12.2011-31.12.2011	1004	953	6,04
01.01.2012-31.03.2012	1073	1017	6,43
01.04.2012-30.06.2012	1094	1037	6,56
01.07.2012-30.09.2012	1102	1044	6,61
01.10.2012-30.11.2012	1118	1060	6,7
01.12.2012-31.12.2012	1134	1095	6,8
01.01.2013-30.11.2013	1147	1108	6,88
01.12.2013-31.12.2013	1218	1176	7,3
01.01.2014-30.06.2014	1218	1218	7,3
01.07.2014-30.09.2014	1250	-	7,49
01.10.2014-31.12.2014	1301	-	7,8

Слід зауважити, що через кризові явища відчутне підвищення заробітної плати є дуже проблематичним, бо криза, що розпочалась наприкінці 2008 р., завдала значної шкоди економіці України. За результатами досліджень, у 2009 році спад промислового виробництва в Україні склав 21,9 % (порівняємо: в Росії – 10,8 %, Білорусі – 2,8 %). І хоча вже за січень-лютий 2010 р. Україна демонструвала економічне зростання у 8,8 %, однак суттєве підвищення доходів працюючого населення за традиційними джерелами буде обмеженим.

Професор А.М. Колот ще у 2003 р. запропонував, на наш погляд, дієві чинники зростання заробітної плати, які виходять із задіяння резервів ресурсозбереження та реструктуризації виробничих витрат [1, с. 26]. На його думку, підвищення частки заробітної плати у собівартості є можливим на основі: зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці; перегляду ставок та відрахувань з доходів підприємств; запровадження системи оподаткування прибутку, яка б стимулювала зниження ресурсовитратності та ін. Сутність цієї ідеї – встановлення диференційованих ставок оподаткування прибутку залежно від того, за рахунок чого цей прибуток отримано: за збільшення обсягів виробництва, зниження собівартості продукції; одночасного збільшення обсягів та зниження собівартості продукції; завищення собівартості і цін; зростання продуктивності праці та ін. [9-11].

Вважаємо, що у сучасних умовах, як ніколи, є необхідним посилення впливу держави на формування, реалізацію та контроль політики доходів, у тому числі політики заробітної плати. Зокрема, мінімальна заробітна плата повинна перевищувати прожитковий мінімум у 1,2-1,5 рази для того, щоб дорівнювати

вартості об'єму ресурсів, необхідних для відтворення робітника та його родини; удосконалити методики встановлення розміру прожиткового мінімуму задля забезпечення максимальної відповідності цього стандарту реальній вартості споживчого кошика та послуг; переглянути набір товарів та послуг у бік їхньої відповідності реальним життєвим потребам людини та медичним стандартам; необхідно мінімальну заробітну плату розраховувати на основі створення кореляційної моделі, в основу якої мають бути покладені відповідні статистичні критерії – фактори, що істотно впливають на рівень МЗП (бюджет прожиткового мінімуму, товарна частина фонду особистого споживання, розподіл доходів серед економічно активного населення, індекс зростання споживчих цін, зайнятість населення тощо). Тому роботодавці повинні відчувати турботу держави щодо підтримки гідного рівня заробітної плати працівників, що повинно бути відображеним у державній політиці заробітної плати. Крім того, зацікавленість роботодавців у зростанні доходів працівників виявляється у поширенні в практиці оплати праці так званих соціальних пакетів. Адже якщо не вирішено проблему заробітної плати, то надзвичайно важко вирішити проблему якості кадрового потенціалу сучасних вітчизняних підприємств. Як зазначає Л. Г. Смоляр, «падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій і виробництву конкурентоспроможної продукції» [6, с. 9].

В Україні, на жаль, існує парадоксальна ситуація, коли переважна більшість населення є освіченою, а рівень життя є низьким. Таким чином, низький рівень соціальних стандартів у поєднанні з ринковою системою розподілу доходу призводить до гарантованого зниження якості життя більшої частини населення; зниження якості життя спричиняє скорочення чисельності населення через зниження народжуваності і зростання смертності, а також зниження тривалості життя і негативне сальдо зовнішньої міграції. Найвідчутніше відбувається зниження чисельності найбільш працездатної частини населення України [12, с. 375], оскільки наявність зовнішніх ринків з кращими умовами і вищим рівнем оплати праці приводить до відтоку трудових ресурсів. Проте цю ситуацію можливо врегулювати, коли не тільки держава буде докладати зусилля, але і власники підприємств. Особливо це стосується висококваліфікованого персоналу, який повинен в умовах конкуренції постійно займатися самоосвітою і не лише підвищенням своєї кваліфікації, але і формуванням професійних компетенцій, які дозволятимуть йому вирішувати проблеми, які стоять перед сучасними підприємствами, особливо тими, які займаються інноваційно-інвестиційною діяльністю. При цьому інноваційна діяльність стає важливою складовою всіх підприємств, незалежно від форм власності та виду діяльності.

Нині на світовому рівні процеси глобалізації і інтернаціоналізації, світова фінансова криза, рівень розвитку інформаційних технологій вимагають на рівні важливості інноваційної діяльності, яка відповідає за формування конкурентоспроможності, звернути увагу також на кадровий потенціал, який повинен генерувати креативні ідеї, перетворювати їх у реальність, що дозволить створювати передумови для стійкого розвитку. Однак, як свідчить українська практика господарювання, при низькому рівні соціальних стандартів і заробітної плати досягнути цього буде дуже складно.

Тому на вирішенні проблем матеріального стимулювання працівників повинна зосередитись не лише держава, але і власники та менеджери підприємств. На думку М. Якуби, планомірне та обґрунтоване формування кадрового потенціалу підприємства дозволить вирішувати такі задачі [7, с. 304]:

- забезпечення встановлення співвідношення чисельності працівників з різними професійно-кваліфікаційними та соціально-демографічними характеристиками, що сприятиме досягненню максимальної відповідності між структурами робіт, робочих місць та персоналом. Так відхилення від планової чисельності персоналу (дефіцит чи надлишок працівників) може негативно вплинути на рівень кадрового потенціалу;
- оптимальний ступінь завантаження працівників для повного використання їх особистісного потенціалу та підвищення ефективності їхньої праці;
- оптимізація структури працівників з різним функціональним змістом праці.

Висновки та перспективи подальших розвідок

На нашу думку, одним із напрямів вирішення проблеми якості кадрового потенціалу підприємства в сучасних умовах є кадрова політика, яка повинна не лише містити методи і засоби управління кадрами, але і визначати потребу у фахівцях, формувати резерв висококваліфікованих працівників. Адже у світовій практиці господарювання, навіть в умовах кризи, власники та менеджери займаються не тільки «переманюванням високопродуктивних фахівців», але і їх продажем («аутстафінгом») та аутсорсингом. Аутстафінг – це одна з форм оптимізації роботи з персоналом, яка полягає у виведенні персоналу за штат компанії. Основними передумовами для використання аутстафінгу на підприємствах є: бажання концентруватися на своєму бізнесі і необхідність зменшити адміністративне і фінансове навантаження при збереженні безпосереднього керівництва співробітниками; необхідність зниження кількості

співробітників у штатному розкладі, бажання зняти з компанії зобов'язання щодо трудових стосунків із співробітником; прагнення забезпечити максимальну гнучкість в управлінні персоналом і відповідність кількості робочої сили реальному об'єму роботи.

Аутсорсинг дозволяє також вирішувати проблеми управління кадровим потенціалом, адже він передбачає передачу частини своїх функцій окремим вузькокваліфікованим провайдером, що сприяє зменшенню апарату управління, зменшенню вартості кадрів та відповідно їх вартості. Проте, як свідчить світова практика господарювання, кожен із визначених інструментів дозволяє не лише усунути недоліки у процесі управління кадровим потенціалом, але і суттєво зменшити. Тому при їх виборі та впровадженні необхідно досить детально прорахувати наслідки такого рішення для підприємства.

Список літератури

1. Колот, А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання доходів працюючих: шляхи вдосконалення [Текст] / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2003. – №2. – С. 25-31.
2. Лагутін, В. Д. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці [Текст] / В. Д. Лагутін // Економічна теорія. – 2010. – № 1. – С. 29-38.
3. Луняк, І. В. Підвищення мінімальної заробітної плати – об'єктивний процес упровадження соціального стандарту нормального відтворення зайнятого населення [Текст] / І. В. Луняк // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ir.kneu.edu.ua:8080/handle/2010/366.
4. Прожитковий мінімум [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mojazarplata.com.ua/ua/main/minimum-wage/prozhitochnyi-minimum>.
5. Харченко, А. М. Соціальна проблема глобалізації – бідність: шляхи її подолання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: fr.cibs.ck.ua/files/1201/12_kamsp.pdf.
6. Роль держави в утвердженні європейських цінностей та стандартів в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/35885>.
7. Якуба, М. М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації [Текст] / М. М. Якуба // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 7. – С. 302-305.
8. Про методичні рекомендації щодо запровадження погодинної оплати праці та отримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці [Електронний ресурс]: наказ Міністерства праці та соціальної політики № 69 від 16.04.99 р. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.722.0>.
9. Побережна, Н. М. Удосконалення системи організації оплати праці [Електронний ресурс] / Н. М. Побережна; НБУ ім. Вернадського. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/vsri>. – Назва титулу з екрану.
10. Смоляр, Л. Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України [Текст] / Л. М. Смоляр // Економіка & держава. – 2008. – № 5. – С. 9-96.
11. Соколик, М. П. Продуктивність та оплата праці за паритетом купівельної спроможності в Україні та інших країнах: порівняльний аналіз [Текст] / М. П. Соколик // Економіка і прогнозування – 2011. – №1. – С. 85-103.
12. Филиппова, І. Г. Інституціональна пастка: моделювання ринку праці в Україні [Текст] / І. Г. Филиппова, Г. С. Балахнін // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць. – Спец. випуск: у 3 т. – Т. 3. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 369-377

References

1. Kolot, A. M. (2003). Organizatsiyno-ekonomichniy mehanizm reguluvannya dohodiv praccuuchykh: shlyahy vdoskonalennya [Organizational-economic mechanism of regulation of workers' incomes, ways of improvement], Odessa, Ukraine.
2. Lagutin, V. D. (2010). Teoretyko-metodologichni pidhody do suchasnyh problem oplaty praci [Theoretical and methodological approaches to contemporary issues of wages], Economic theory, Ukraine.
3. Lunyak, I. V. (2010). Pidvyschennya minimalnoi zarobitnoi platy – obektivniy proces uprovdzhennya socialnogo standartu normalnogo vidtvorennya zainyatogo naseleennya [Increasing the minimum wage - an objective process of implementation of social standard of normal reproduction of the employed population] Retrieved from : ir.kneu.edu.ua:8080/handle/2010/366.
4. Prozhytkoviy minimum (2010). [The subsistence level. Retrieved from : <http://mojazarplata.com.ua/ua/main/minimum-wage/prozhitochnyi-minimum>.
5. Kharchenko, A. M. (2012). Socialni problemu globalizatsii – bidnist, shlyahy podolannya, [The social problem of globalization - poverty, ways to overcome [electronic resource]. Retrieved from : fr.cibs.ck.ua/files/1201/12_kamsp.pdf.
6. Rol derzavy v ytverdzenni evropeiskih cinnostey ta standartiv v Ukraini. (2011). [The role of the state in the consolidation of the European values and standards in Ukraine. Retrieved from : <http://buklib.net/books/35885>.

-
7. Yakuba, M. M. (2009). *Kadrovyy potencial yak kluchoviy element potencialu pidpriemstva v umovah globalizatsii* [Human resources as a key element of enterprise potential in the context of globalization], *Scientific Bulletin NLTU, Lutsk, Ukraine*.
 8. *Pro metodychni rekomendatsiyi shchodo zaprovadzhennya pohodynnoyi oplaty pratsi ta otrymannya minimal'nykh hodynnykh harantiy v oplati pratsi*. (1999). [About guidelines for the implementation of hourly wages and receive the minimum hourly wage guarantees] Order of the Ministry of Labour and Social Policy number 69 of 16/04/99 p. Retrieved from : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.722.0>.
 9. Poberezna, N. M. (2012). *Udoskonalennya systemy orhanizatsiyi oplaty pratsi* [Improvement of the Organization Wages] [electronic resource], National Library, Vernadsky. Retrieved from : <http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/vcpi>.
 10. Smolar, L. G. (2008). *Doslidzhennya tendentsiy rozvytku kadrovoho potentsialu na promyslovykh pidpryyemstvakh Ukrainy* [Research of trends in the development of human resources in industrial enterprises of Ukraine], *Economy & State, Ukraine*.
 11. Sokolyk, M. P. (2011). *Produktyvnist' ta oplata pratsi za parytetom kupivel'noyi spromozhnosti v Ukraini ta inshykh krayinakh: porivnyal'nyy analiz* [Productivity and wages in purchasing power parity in Ukraine and other countries: a comparative analysis], *Economics and Forecasting, Ukraine*.
 12. Philipova, I. G. (2010). *Instytutsional'na pastka: modelyuvannya rynku pratsi v Ukraini* [Formation of market economy: collection of scientific papers], *Kyiv, Ukraine*.

Стаття надійшла до редакції 05.12.2014 р.