

3. Блонська В.І. Вдосконалення методики аналізу стратегічного потенціалу підприємства / В.І. Блонська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.1. – С. 171–175.
4. Нідзельська Т.Л. Формування стратегічного потенціалу сільськогосподарських підприємств / Т.Л. Нідзельська // Інноваційна економіка. – 2013. – № 8(46). – С. 128–130.
5. Левик І.С. Стратегічний потенціал машинобудівного підприємства: суть та елементи / І.С. Левик // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2012. – № 727 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 81–88.
6. Ільчук О.О. Формування основних напрямів стратегічного управління економічним потенціалом підприємств торгівлі / О.О. Ільчук // Науковий вісник НЛТУ України. – Львів, 2011. – Вип. 21.1. – С. 149–153.
7. Гудзинський О.Д. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект) : [монографія] / О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир, Т.О. Гуренко. – К. : ПМК ДСЗУ, 2010. – 212 с.
8. Річна інформація емітента цінних паперів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.motorsich.com/files/462-otchet%20emitenta.pdf>.
9. Інвесторам і акціонерам [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.motorsich.com/rus/investors/>.

Олейник А. Н.

Чкан А. С.

Данилова Л. В.

Запорожский национальный университет

РАЗВИТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Резюме

Проведено дослідження поняття стратегічного потенціалу, його формування і розвитку для підприємств машинобудування. Діагностовано існуючий стратегічний потенціал ОАО «Мотор Сич» з допомогою SPACE-аналізу. Обґрунтовано перспективні напрями управління його розвитку.

Ключевые слова: потенціал, стратегічний потенціал, машинобудування, SPACE-аналіз, конкурентні переваги.

Oliinyk O. M.

Chkan A. S.

Danylova L. V.

Zaporizhzhya National University

DEVELOPMENT OF STRATEGIC POTENTIAL OF MACHINE BUILDING ENTERPRISES

Summary

The essence of strategic potential, its building and development at the machine building enterprises has been studied. The diagnostics of the existing strategic potential of PJSC Motor Sich using SPACE-analysis has been performed. The development perspectives have been grounded.

Keywords: potential, strategic potential, engineering, SPACE-analysis, competitive advantage.

УДК 331.101.3+37.03+159.9

Ситник Й. С.

Національний університет «Львівська політехніка»

ОПЛАТА ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЮ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ

Досліджено сутність інтелектуальної праці, визначено основні чинники впливу на процес трансформації системи оплати праці в Україні. Проаналізовано динаміку макроекономічних показників, рівнів зростання заробітної плати, доходів населення, диференціації максимальної та мінімальної заробітної плати за видами економічної діяльності та областями. Окреслено підходи до встановлення реальної вартості робочої сили як стимулу до інтелектуалізації економіки і менеджменту підприємств.

Ключові слова: інтелектуалізація, вартість праці, система менеджменту, заробітна плата, мотивація, інтелектуальна праця, девальвація, продуктивність.

Постановка проблеми. У конкурентному світі нового тисячоліття шанс на успіх перед Україною відкриває лише ефективна реалізація її людського потенціалу. В українському світогляді потрібно актуалізувати опції, згідно з якими інтелект, освіта, професійний досвід, соціальна мобільність, гідна заробітна плата, здатність до інновацій у фаховій діяльності ствердно визна-

ються головними складниками національного багатства та основним ресурсом соціально-економічної моделі розвитку. Економічні трансформації, що супроводжуються кризовими явищами в умовах сьогодення, призвели до скорочення купівельної спроможності українців і спричинили суттєві структурні диспропорції у використанні інтелектуального потенціалу та значне зростання

диференціації доходів громадян. Гальмування економічного зростання починаючи з 2012 р. та значний економічний спад, тіньова економіка, інфляція і девальвація гривні в 2014–2015 рр. зумовили негативні процеси у сфері оплати праці, що призвело до зменшення реальної заробітної плати. Водночас її розмір, особливо порівняно з європейськими країнами, залишається на вкрай низькому рівні. Через це праця в Україні досі не стала засобом гарантування справедливого рівня життя громадян. А відсутність гідної зарплати сьогодні є головним демомотиватором до продуктивної праці та інтелектуального поступу, негативним фактором зростання внутрішнього ринку та ВВП, від'ємним індикатором державної макроекономічної політики, основою руйнування ресурсів домогосподарств. З іншого боку, олігархізація та монополізація національної економіки, несправедливість у соціальному розподілі доданої вартості між власниками людського (інтелектуального) капіталу (найманими працівниками) і фізичного капіталу (роботодавцями, акціонерами), відтак, диспропорції факторних доходів власників різних виробничих ресурсів, полярність у рівні споживання найманих працівників і власників бізнесу виражають суперечливість їх інтересів та посилюють напруженість у суспільстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливі питання наукового забезпечення управління працею в Україні, стандартів гідної оплати праці та соціальної відповідальності, інтелектуалізації суспільства досліджують у своїх працях А. Колот [8], О. Новікова й О. Амоша [10], О. Сергієнко [13], В. Петренко [12]. Т. Кір'ян із групою авторів обґрунтовує основні напрями вдосконалення економіко-інституціонального механізму забезпечення гідної заробітної плати, а також розглядає трудовий дохід як сучасну форму економічної реалізації права власника людського капіталу на ресурс праці, яким є його робоча сила [4; 5]. О. Грішнова аналізує заробітну плату як основний фактор мотивації працівників та особливості оплати праці на підприємствах-монополістах [1]. В. Ковальов та ін. досліджують передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні, сутність і методи кількісної оцінки порогу соціальної відчуженості зарплати та розробляють модель структури фонду оплати праці, згідно з якою вдосконалено методи визначення її елементів [6; 7]. Т. Перегудова обґрунтовує підходи до оцінювання гідної оплати праці, визначає її сутність, соціальні індикатори та стандарти [11], Н. Ільєнко розглядає сучасні теоретичні та аналітичні аспекти оптимізації диференціації заробітної плати в Україні за рахунок унормування основних факторів диференціації правовими важелями регулювання [3]. В. Думанська окреслила специфіку проявів процесів дискримінації оплати праці певних категорій працюючих та посилення соціальної нерівності з урахуванням девальвації валюти і військових дій [2].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Створення умов для гідної результативної праці є провідним важелем забезпечення практичної реалізації людського потенціалу нації та одним з основних напрямів наукового пошуку, тому питання забезпечення формування єдиної національної ціни праці, здатної гарантувати нормальне відтворення сучасного висококваліфікованого працівника, приведення диференціації оплати праці у відповідність з її кількістю й інтелектомісткістю та європейськими стандартами якості життя залишається невирішеним.

Мета статті полягає у визначенні основних чинників впливу на процес трансформації системи оплати праці в Україні, аналізі рівнів зростання заробітної плати як стимулу до інтелектуальної активності та окресленні підходів до встановлення реальної вартості робочої сили.

Виклад основного матеріалу дослідження. Український успіх в економічному вимірі означає постійне зростання частки інтелектуального продукту у національному ВВП, утвердження інноваційності як домінуючої моделі економічної поведінки. Будь-яка економічна система впроваджує свою ідеологію зростання добробуту громадян через призму притаманного їй економіко-інституційного механізму, в основі якого лежить модель розподілу доданої вартості між факторами виробництва. Кожна з моделей розподільчих відносин обґрунтовується низкою принципів, ключовим з яких є принцип соціальної справедливості щодо адекватної, гідної та вмотивованої заробітної плати.

Розуміння сучасного і майбутнього розвитку підприємств, вирішальними драйверами якого все більше стає розширення можливостей інтелектуального простору та вибору серед персоналу, вимагає обґрунтування нових мотиваційних передумов цього процесу, адже інтелектуальна праця – це основний фундамент як для збільшення активів та прибутковості підприємств, так і для зростання добробуту, заможності й духовного піднесення людського життя особистостей.

Отже, подальший розвиток підприємств та національних економік загалом дуже тісно пов'язаний з інтелектуальною діяльністю, морально-культурологічним збагаченням і особистісним зростанням людей.

У цьому контексті варто дати відповідь на магистральне питання: чи може в умовах сьогодення інтелектуальна праця в поєднанні з духовним розвитком особистості (працівника) без адекватної, гідної та вмотивованої заробітної плати сприяти динамічному зростанню рівня розвитку підприємств?

Відповідь полягає у набагато ширшому трактуванні картини інтелектуальної праці, яка виходить за межі поняття «робоче місце» чи «функційна посада» і охоплює інші надважливі сфери та види діяльності, що сприяють розвитку підприємств, зокрема:

- неоплачувана інтелектуальна праця щодо розширення і поглиблення спектру своїх професійних знань і компетенцій;
- генерування ідей, надання консультацій і порад та ділення власним досвідом серед своїх співпрацівників;
- громадська, волонтерська, ідеологічно-суспільна (політична) праця в межах підприємства чи суспільства;
- творча та духовна праця щодо утвердження національної й організаційної (корпоративної) культури, підсилення віри та взаємомотиваторів серед персоналу до спільної справи та досягнення мети і цілей підприємства тощо.

Кардинальні зміни, що відбулись у сфері науково-технічного прогресу, інформаційно-комп'ютерних технологій, за останні десятиліття призвели до становлення постіндустріальних та інформаційних суспільств та економік. Цифрова революція єднає між собою людей різних ієрархій та підрозділів підприємства, дає змогу у віртуальному та онлайн-режимі обмінюватись ідеями та здобутками фахівцям різних напрямів

діяльності, налагоджувати ефективні комунікації серед систем менеджменту, єднати простори. Інтелектуальна діяльність сприяє цьому прогресу, формуючи інтелектуальний потенціал. Творча інтелектуальна та професійна праця наповнює людей почуттями власної гідності, що є запорукою повноцінної і всебічної їх участі в розвитку підприємств та своїх націй.

Водночас у менш розвинених суспільствах, особливо тих, які започатковують чи здійснюють трансформаційні перетворення, серйозні виклики залишаються неподоланими. До них належать штучне заниження вартості персоналу підприємств, необґрунтований значний розрив у рівнях оплати праці між категоріями персоналу, нерівність та штучні обмеження у кар'єрному зростанні, демотивація особистісного розвитку, конфлікти, нестабільність і зневіра. Зазначені чинники перешкоджають повноцінному індивідуальному зростанню людей та їх участі у гідній праці, можливості отримання належної та паритетної ринковим реаліям винагороди, і, як наслідок, значний обсяг інтелектуального потенціалу залишається невикористаним.

Максимальне сприяння використанню наявного і прихованого інтелектуального потенціалу всіх категорій персоналу підприємств має бути пріоритетом їх розвитку. Розроблення і застосування відповідних стратегій, лідерська політика всеохоплюючої інтелектуалізації систем менеджменту та мотиваційних механізмів дасть змогу значно прискорити процес розвитку підприємств та зменшити необхідний для цього дефіцит ресурсів.

Зазначимо, що не існує механічного зв'язку між працею та людським інтелектуальним розвитком. Основним вимірником, який уможливило зростання рівня людського інтелектуального розвитку у процесі праці індивіда, є добротність самої праці. Проте такі чинники, як демпінгування вартості праці та паралельно істотний зріст функційних обов'язків, руйнують мотиваційний зв'язок між працею індивіда та його людським інтелектуальним розвитком.

Окреслені причинно-наслідкові зв'язки динамічно міцніють та вимагають швидких управлінських рішень. Найперше в умовах, коли вартість праці персоналу, особливо інтелектуальної праці, під впливом технологічно-інноваційних та глобалізаційних процесів дуже стрімко диференціюється у розрізі країн, видів економічної діяльності, професій, підприємств та рівнів управління. Глобалізація в контексті швидкого переміщення інвестиційного капіталу та продукції з високорозвинених країн до малорозвинених створює вигоди для одних країн і значні втрати й ризики уповільнення розвитку – для інших. Так, для перших – це можливість отримувати значні надходження до держбюджетів, їхнім міжнародним корпораціям отримувати надприбутки і безперешкодно вербувати інтелектуалів, а їх корпоративному та науковому персоналу високу оплату праці, для других – значні бюджетні втрати через 40–50-відсоткову збитковість їх підприємств, понад десятикратну різницю в оплаті праці, відтік інтелектуальних ресурсів, штучну девальвацію національної валюти та інфляцію. Як наслідок, персонал підприємств, інтелектуальні та наукові кадри в малорозвинених країнах є вкрай демотивованими до активної праці та динамічно емігрують зі своєї батьківщини, сповільнюючи темпи її розвитку.

Варто врахувати і те, що технологічний та інформаційно-цифровий поступ, з одного боку, створюють модерні перспективи, а з іншого – породжують нові проблеми: нестандартні трудові угоди, контракти та зменшення тривалості робочого часу, які непропорційно розподіляються між високоінтелектуальними та середньо- і малокваліфікованими працівниками, враховуючи і той факт, що оплата праці між цими категоріями суттєво не відрізняється.

Негативний вплив на людський інтелектуальний розвиток має і штучно створювана нестабільність макроекономічного середовища в Україні. Так, зростання Індексу споживчих цін упродовж 2014–2015 рр. на 158,5% і зменшення Індексу реальної заробітної плати на 26,7% та девальвація національної грошової одиниці за цей же період на 273,3% (табл. 1) змушують персонал підприємств та наукові кадри шукати додаткові джерела заробітку поза основним місцем праці з метою уникнення родинних дефолтів.

За таких умов про жодний інтелектуальний саморозвиток, удосконалення наявних і набуття нових компетенцій, розкриття свого інтелектуального потенціалу чи вмотивованість до створення інтелектуального капіталу в межах підприємств не йдеться. Всі зусилля персоналу сконцентровані на боротьбу за виживання та збереження власних робочих місць, які динамічно скорочуються в процесі держбюджетних і корпоративних програм оптимізації витрат.

Таблиця 1

Динаміка макроекономічних показників в Україні за 2010–2015 рр.

Роки	Показники		
	Індекс реальної заробітної плати, %	Індекс споживчих цін на товари та послуги, %	Індекс девальвації гривні щодо долара США, %
	до попереднього року		
2010	110,2	109,4	101,8
2011	108,7	108,0	100,4
2012	114,4	100,6	100,3
2013	108,2	99,7	100,02
2014	93,5	112,1	148,7
2015	79,8	148,7	183,7

Джерело: розроблено на основі [15–17; 19]

Для розуміння динаміки процесів із виплати заробітної плати в Україні варто проаналізувати національні статистичні бази даних щодо стану та рівня середньомісячної номінальної і реальної заробітної плати за критерієм порівняння зі стандартами європейських країн. У низці наукових праць виокремлюють неоднакові підходи до вибору показників статистичного вимірювання заробітної плати, проте серед загальноприйнятих виокремлюють такі [5]:

- рівень зарплати та інфляції, відповідність прийнятих соціальних стандартів у сфері праці споживчому кошику;
- співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці;
- паритет купівельної спроможності національної валюти тощо.

Отже, проаналізуємо аналітичний матеріал щодо рівня заробітної плати в 2015 р. у динамічному порівнянні із 2010 та 2005 рр. згідно з прийнятими в Україні соціальними стандар-

тами (табл. 2). Результати аналізу свідчать про уповільнення зростання ВВП у розрахунку на одну особу з 251,6% у період 2005–2010 рр. до 189,4% у період 2010–2015 рр., або в 1,33 рази. Доходи населення за аналогічні періоди сповільнили своє зростання з 288,7% до 158,4% або у 1,82 рази.

Водночас витрати населення на придбання товарів та послуг за аналізовані періоди уповільнили зростання лише в 1,46 рази, а їх питома вага витрат у доходах населення, яка в першому періоді зменшилась на 4,3%, у другому – різко зросла на 13,7%. Якщо в 2010 р. зростання доходів випереджало зростання витрат на 15,4 в. п., то в 2015 р., навпаки, зростання витрат випереджало ріст доходів аж на 28,4 в. п. Такі трансформації показують, що висока інфляція обмежує інвестування в особистісний розвиток українців, зокрема в їх інтелектуальний капітал, і змушує 89,8% своїх доходів витрачати на поточне споживання.

Динаміка основних показників доводить, що за зменшення на 2,2% чисельності зайнятого населення в 2010 р. середньомісячна номінальна зарплата (СНЗП) збільшилася на 277,8%, тоді як у 2015 р. ці показники становили, відповідно, 19,8% та 187,4%. Диференціація максимальної і мінімальної зарплат становить: за областями у 2005 р. – 1:2,4, у 2010 р. – 1:2,06 та в 2015 р. – 1:2,25; за видами економічної діяльності у 2005 р. – 1:3,9, у 2010 р. – 1:3,18, а в 2015 р. – 1:3,95. Питома вага працівників, яким зарплата нарахована в межах мінімальної зарплати, за аналізовані періоди має тенденцію до зменшення із 10,7% до 3,9%, або за десять років у 2,74 рази. А співвідношення середньомісячної номінальної зарплати штатного працівника та прожиткового мінімуму працездатних осіб має позитивну тенденцію, зростаючи з 1,8 рази до 2,5 та 3,2 рази. Зауважимо, що шпигульне стримування нормативного підвищення мінімальної заробітної плати в останні роки обвалило індекс Кейтса з 39,9% у 2010 р. до 30,9% у 2015 р.

Таблиця 2

Динаміка основних показників рівня доходів громадян та заробітної плати в Україні в 2015 р. порівняно з 2010 та 2005 рр.

Показники	Роки			Порівняння, %	
	2005	2010	2015	2010 до 2005	2015 до 2010
1. ВВП (у фактичних цінах), млрд. грн.	457,3	1120,6	1979,5	245,0	176,6
2. ВВП у розрахунку на одну особу, грн.	9709	24429	46277	251,6	189,4
3. ВВП на одну особу, дол. США за ПКС	6511	8300	7400	127,5	89,2
4. Доходи населення, млрд. грн., - питома вага доходів населення у ВВП, %	381,4 83,4	1101,2 98,3	1744,0 88,1	288,7 +14,9	158,4 -10,2
у т.ч. - заробітна плата (штатних працівників) - соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	160,6 151,3	449,5 423,7	680,4 658,4	279,9 280,0	151,4 155,4
- питома вага з/п у ВВП, % - питома вага з/п в доходах населення, % - питома вага с/д в доходах населення, %	35,1 42,1 39,7	40,1 40,8 38,5	34,4 39,0 37,8	+5,0 -1,3 -1,2	-5,7 -1,8 -0,7
5. Витрати на придбання товарів та послуг, млрд. грн. - питома вага витрат у доходах населення, %	306,7 80,4	838,2 76,1	1566,0 89,8	273,3 -4,3	186,8 +13,7
6. Приріст фінансових активів населення, млрд. грн. - питома вага ф/а у доходах населення, %	41,2 10,8	142,2 12,9	3,0 0,2	345,1 +2,1	2,11 -12,7
7. Реальний наявний дохід населення, % до попереднього року	123,9	117,1	77,8	-6,8	-39,3
8. Чисельність зайнятого населення у віці від 15 до 70 років, тис. осіб	20680,0	20226,0	16224,4	97,8	80,2
9. Продуктивність праці, грн.	22113,2	55403,9	122007,6	250,5	220,2
10. Середньомісячна номінальна зарплата штатного працівника, грн.	806,0	2239,0	4195	277,8	187,4
11. Темпи росту реальної з/п до попереднього року, %	120,3	110,2	79,8	-10,1	-30,4
12. Питома вага працівників, яким зарплата нарахована в межах мінімальної зарплати, %	10,7	7,9	3,9	-2,8	-4,0
13. Співвідношення середньомісячної зарплати штатного працівника та прожиткового мінімуму для працездатних осіб, рази	1,8	2,5	3,2	138,9	128,0
14. Індекс Кейтса, %	37,0	39,9	30,9	+2,9	-9,0
15. Співвідношення максимальної та мінімальної з/п за видами економічної діяльності, рази	3,9	3,18	3,95	81,5	124,2
16. Співвідношення максимальної і мінімальної зарплати за областями, рази	2,4	2,06	2,25	85,8	109,2
17. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, грн. - співвідношення із середньомісячною зарплатою в Україні, %	646,6 80,2	1917,0 85,6	3579,5 85,3	296,5 +5,4	186,7 -0,3
18. Фонд оплати праці, млрд. грн. - фонд основної зарплати, % - фонд додаткової зарплати, %	110,2 61,0 33,7	289,0 62,4 32,9	405,9 57,9 37,1	262,2 +1,4 -0,8	140,4 -4,5 +4,2
19. Заборгованість із виплати з/п, млрд. грн.	1,11	1,47	1,88	132,6	127,7

Джерело: розроблено на основі [15–19]

Аналіз динаміки СНЗП за видами економічної діяльності в розрахунку на одного штатного працівника показує посилення диференціації за цим показником між персоналом фінансово-страхової сфери та промисловості з 1,6 рази у 2005 р. до 1,8 рази у 2015 р., а також синхронність зростання зарплат в економіці загалом та промисловості (рис. 1).



Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати за окремими видами економічної діяльності в 2005–2015 рр. у розрахунку на одного штатного працівника

Джерело: розроблено на основі [16–19]

Водночас темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати характеризуються циклічністю із п'ятирічною амплітудою та найбільшим розривом на 40,7% у 2015 р. (рис. 2). Для адекватного розуміння тенденцій заробітної плати в Україні за умов стрімкої девальвації гривні розглянемо динаміку середньомісячної заробітної плати в розрахунку на одного штатного працівника загалом в економіці та в перерахунку в євровалюту за середньорічним курсом НБУ (рис. 3). Як свідчить розрахунок, середньомісячна заробітна плата в 2015 р. зменшилась в 1,79 рази порівняно з її піковим значенням у 2013 р. і досягла кризового рівня 2009 р. Після економічної кризи 2009 р. та девальвації гривні до євро на 141,0% (2009 р. до 2008 р.), щоб відновити рівень заробітної плати, досягнутий у 2008 р. (234,2 євро), українській економіці знадобилося два роки, а рівень у 309,3 євро був досягнутий аж через п'ять років.



Рис. 2. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати в Україні в 2005–2015 рр.

Джерело: розроблено на основі [16–19]

Якщо абстрагуватися від цього тренду як аналога і врахувати девальвацію гривні в 2014–2015 рр. на 273,3% та її подальше девальвування



Рис. 3. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні в 2005–2015 рр.

Джерело: розроблено на основі [15; 17–19]

в 2016 р., то повернення до рівня заробітної плати 2013 р., за умов збереження теперішньої політики уряду, триватиме щонайменше сім-вісім років – аж до 2023 р.

Не менш важливо порівняти мінімальну заробітну плату в країнах Євро-27 та в Україні, яка станом на кінець 2015 р. була 53,5 євро. Так, за рівнем мінімальних заробітних плат у євроеквіваленті такі країни, як Болгарія (184 євро), Румунія (218 євро), випереджають Україну у три-п'ять разів; Литва (300 євро), Чехія (332 євро), Словаччина (380 євро), Естонія (390 євро), Хорватія (396 євро) та Польща (410 євро) – у шість-вісім разів; Португалія (589 євро), Греція (683 євро), Іспанія (756 євро) та Словенія (790 євро) – у 10–15 разів, а Франція (1 458 євро), Німеччина (1 473 євро), Бельгія та Голландія (по 1 502 євро) – у 25–30 разів (рис. 4).

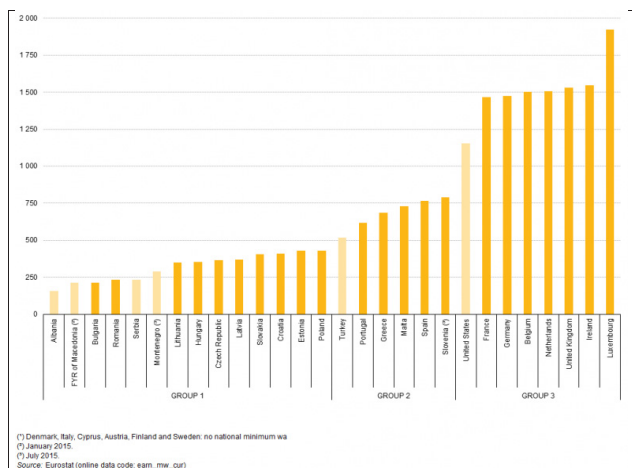


Рис. 4. Мінімальна заробітна плата в країнах Європи та США, 2015 р. (євро на місяць)

Джерело: розроблено на основі [20]

Проведене дослідження свідчить про різке уповільнення в Україні за останні роки зростання ВВП у розрахунку на одну особу, доходів населення, середньомісячної номінальної заробітної плати, зменшення реальної заробітної плати та зростання заборгованості з її виплати, невідповідність соціальному прожитковому мінімуму до сучасного рівня споживання та надзвичайно великий розрив у рівні мінімальної зарплати з усіма європейськими країнами.

Такий стан дискредитує саме поняття гідної оплати праці в Україні, породжує низку негативних чинників демотивації праці, побіжно

послабляючи й усуваючи з пріоритетних напрямів розвитку суспільства й економіки інтелектуальний розвиток особистостей та приріст інтелектуального капіталу підприємств.

Ключовими причинами низького рівня зарплати в Україні низка дослідників цієї проблематики, з якими варто погодитись, називає такі [5; 8; 11]: надзвичайно низький порівняно з розвиненими країнами рівень продуктивності праці; надмірна експлуатація найманих працівників; диспропорції між вартістю праці (витрат роботодавця на утримання робочої сили) і вартістю відтворення працівника і членів його сім'ї; низька продуктивність української економіки; недотримання більшості із соціальних стандартів гідної оплати праці. До зазначених причин потрібно додати високий рівень олігархізації та монополізації національної економіки, значне досягнення конкурентних переваг підприємствами не за рахунок інтелектуальної та інноваційної складової розвитку, а через лобювання своїх інтересів на законодавчому рівні, непрозорі держзакупівлі, виведення капіталів в офшорні юрисдикції тощо.

Вищевикладене вимагає активізації і радикального переосмислення державної політики у сфері оплати праці в Україні. На інституційному рівні потрібно в декілька раз підвищити мінімальну заробітну плату – до реального рівня прожиткового мінімуму та середнього рівня східноєвропейських економік. Забезпечити перехід від оподаткування доходів із праці до оподаткування використаних ресурсів, що дасть змогу детінізувати ринок праці, зменшити енерго- та ресурсомісткість ВВП. Це призведе до технологічної модернізації економіки, зростання продуктивності праці, збільшення питомої ваги заробітної плати у структурі собівартості продукції і, як наслідок, стимулюватиме інтелек-

туалізацію всієї економіки та вмотивованість до інтелектуального розвитку персоналу підприємств.

Висновки. Результати проведеного дослідження оплати праці в Україні підтверджують, що рівень заробітної плати не спонукає працівників підвищувати продуктивність, покращувати якість праці та нарощувати інтелектуальний капітал підприємств. Незважаючи на певне зростання протягом 2005–2013 рр., але значну девальвацію національної валюти в 2014–2015 рр. та падіння реального ВВП, рівень заробітної плати є вкрай низьким, не відповідає вартості життя і в десятки разів поступається тенденціям розвинутих країн. Рівень мінімальної заробітної плати в Україні демонструє абсолютну невідповідність європейським стандартам. Якщо питома вага заробітної плати праці у ВВП становила в Україні в 2010 р. 40,1%, то в 2015 р. вона зменшилась до 34,4%, водночас у розвинутих країнах вона значно вища і становить 54–60%. Питома вага заробітної плати у структурі доходів населення України становила в 2010 р. 40,8%, а в 2015 р. – 39,0%, у той час як у розвинутих країнах цей показник – 50–70%. За таких умов значно знижується стандарт гідності та мотиваційна функція заробітної плати. Висококваліфіковані працівники шукають додаткові джерела доходів, молоді фахівці та інтелектуосії мігрують за кордон у пошуках вищої заробітної плати та кращих умов праці. Створення умов для гідної інтелектуальної праці, розроблення новітніх економічних, соціально-правових та мотиваційних механізмів регулювання поведінки персоналу у сфері трудових відносин через розвиток колективно- та індивідуально-договірної врегулювання питань у сфері оплати праці посилення залежності між інтелектуальними затратами, результатами та винагородою за працю тощо стане предметом подальших досліджень.

Список використаних джерел:

1. Грішнова О., Березюк К. Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах / О. Грішнова, К. Березюк // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 7. – С. 3–8.
2. Думанська В. Оплата праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій / В. Думанська // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 2. – С. 35–40.
3. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрям регулювання оплати праці / Н. Ільєнко, Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 1. – С. 22–27.
4. Кір'ян Т.М. Трудовий доход як форма інвестицій у людський капітал (методологічний аспект) / Т.М. Кір'ян // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 3. – С. 3–9.
5. Кір'ян Т.М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т.М. Кір'ян, Ю.М. Куликов, В.В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – Вип. 1. – С. 23–31 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2014_1_6.
6. Ковальов В.М. Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні / В.М. Ковальов, О.А. Атаєва // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – К. : Науково-дослідний економічний інститут, 2013. – Вип. 5(144). – С. 209–217.
7. Ковальов В. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчуженості оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Ковальов, О. Атаєва, К. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 3. – С. 28–33.
8. Колот А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: сучасна філософія, проблеми засвоєння / А.М. Колот // Економіка України. – 2014. – № 3. – С. 73.
9. Куликов Г. Вартість робочої сили і витрати роботодавця на її утримання / Г. Куликов // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 7. – С. 26–33.
10. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку : [монографія] / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк [та ін.]. – Донецьк, 2008. – 468 с.
11. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні / Т. Перегудова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 35–40.
12. Петренко В.П. Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління : [монографія] / В.П. Петренко. – Івано-Франківськ : ПП Курилок В.Д., 2009. – 196 с.
13. Сергієнко О. Заробітна плата як елемент первинних доходів домогосподарств: сучасний стан і тенденції формування / О. Сергієнко // Україна: аспекти праці – 2011. – № 5. – С. 15–21.
14. Витрати на роботу силу за 2014 рік. Статистичний бюлетень / Державна служба статистики України ; відп. за випуск І.В. Сенік. – К., 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
15. Грошово-кредитна та фінансова статистика / Національний банк України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua>.
16. Праця України у 2010 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України ; відп. за вип. І.В. Сенік. – К., 2011[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

17. Праця України у 2014 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України ; відп. за вип. І.В. Сенік. – К., 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
18. Умови праці найманих працівників у 2015 році. Статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. Відп. за вип. І.В. Сенік. – К., 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
19. Статистичний щорічник України за 2014 рік / Державна служба статистики України / За ред. І.М. Жук ; відп. за вип. О.А. Вишневецька. – К., 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
20. Minimum wage statistics. Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics.

Ситник Й. С.

Национальный университет «Львовская политехника»

ОПЛАТА ТРУДА В УКРАИНЕ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЮ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Резюме

Исследована сущность интеллектуального труда, определены основные факторы влияния на процесс трансформации системы оплаты труда в Украине. Проанализирована динамика макроэкономических показателей, уровней роста заработной платы, доходов населения, дифференциации максимальной и минимальной заработной платы за видами экономической деятельности и областями. Очерчены подходы к установлению реальной стоимости рабочей силы как стимула к интеллектуализации экономики и менеджмента предприятий.

Ключевые слова: интеллектуализация, стоимость труда, система менеджмента, заработная плата, мотивация, интеллектуальный труд, девальвация, производительность.

Sytnyk Y. S.

National University "Lviv Polytechnic"

REMUNERATION OF LABOR IN UKRAINE AND ITS INFLUENCE ON INTELLECTUALIZATION OF ECONOMY AND MANAGEMENT

Summary

In the article the essence of intellectual labour is investigated, basic factors of influence on a labour remuneration transformation process in Ukraine are determined. The dynamics of macroeconomic indexes, levels of wages growth, profits of population, differentiation of maximum and minimum wages by types of economic activity and areas are analysed. Outlined approaches to the establishment of the real cost of labour force as stimulus to intellectualization of economy and management of enterprises.

Keywords: intellectualization, cost of labour, management system, wages, motivation, intellectual labour, devaluation, productivity.

УДК 658.005.591

Снігур Х. А.

Івано-Франківський навчально-науковий інститут менеджменту
Тернопільського національного економічного університету

ВПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ ЛІДЕРСЬКИХ ПРОГРАМ У СИСТЕМУ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ДІЄВОГО ІНСТРУМЕНТА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розглянуто сучасні теорії лідерства, які стали теоретичним та практичним підґрунтям для формування корпоративних програм розвитку лідерства, які сьогодні використовуються не лише провідними компаніями світу, а й успішно реалізуються на підприємствах малого та середнього бізнесу. Запропоновано соціально-психологічну модель розвитку лідерських якостей персоналу організації. Доведено доцільність впровадження корпоративних програм розвитку лідерства в систему навчання та розвитку персоналу як дієвого інструмента підвищення конкурентоспроможності та рентабельності організації.

Ключові слова: персонал, лідерство, трансформаційне лідерство, система мотивації праці, життєвий цикл організації, конкурентоспроможність, корпоративне навчання, тренінги, коучинг.

Постановка проблеми. У сучасних ринкових умовах однією з найважливіших завдань, що стоять перед керівництвом будь-якої компанії, є виявлення і подальше ефективне використання організаційних ресурсів. Особливе значення цей процес набуває в умовах нестабільного зовнішнього середовища, що вимагає від організації

постійного посилення конкурентоспроможності та гнучкості в проведенні внутрішніх і зовнішніх змін. Оскільки основою ефективної діяльності компанії є раціональна організація управління, а головним джерелом, двигуном і резервом будь-яких змін в організації – людський ресурс, забезпечення його максимального генерування й ефек-