

- думка, 1987. — 347 с.
6. Попович О.С. Реалізація пріоритетів і динаміка науково-технічного потенціалу // Наука та наукознавство. — 2004. — №4 Додаток — С. 14-26.
 7. Ісакова Н.Б., Кавуненко Л.П. Сучасні тенденції у керуванні науковими колективами // Наука та наукознавство. — 2005. — №1. — С. 18-29.
 8. Lidiya Kavunenko Ukraine: institutional changes in S&T in a period of economic decline // In the book from system transformation to European integration / Edit Werner Meske, Lit Verlag Monster, 2004. — P. 91-112.

***Annotation.** Work is devoted to the problems of research potential of science and age-old structure of brainpowers of Ukraine. In the article the tendencies of development of scientific potential and age old structure of brain-powers of Ukraine are analysed, in particular the considered dynamics of the age old distributing of doctors and candidates of sciences of Ukraine. A conclusion is done, that and falling of quantity of researchers proceeds in future, and the statistical data analysis testifies to lengthening of senescence of brain-powers — reduction among them of age group from 31 to 50 years. However, Ukraine is the state, that owns enough ponderable scientific and technical skilled potential which perceptibly affects its socio-economic development. The quantity of brain-powers in Ukraine unlike swingeing majority of the European countries diminishes simultaneously, that worsens pre-conditions of successful realization of eurointegration aspirations of the state.*

***Key words:** structure of skilled potential of science, dynamics of quantity of candidates and doctors of sciences, age-old structure of brain-powers.*

УДК 338.515

Л.П. Дитко, асистент КПНУ імені Івана Огієнка

ПРОБЛЕМА ЗРОСТАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ ЯК ОБОВ'ЯЗКОВА ПЕРЕДУМОВА ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

У статті висвітленні проблеми вростання доходів від праці та оптимізація їх диференціації як обов'язкова передумова підвищення мотивації трудової діяльності, так і сталого соціально-економічного розвитку в цілому.

***Ключові слова:** трудові доходи, заробітна плата, рівень життя, мотивація, матеріальна мотивація, форми та системи оплати праці,*

стимулювання роботи персоналу, вдосконалення системи оплати праці.

Проблема підвищення ефективності роботи персоналу є однією з актуальних в наш час. Під впливом сучасних теорій мотивації в провідних фірмах нині склалася нова філософія управління персоналом. Відомо, що мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників. Тому проблеми доходів і рівень життя населення посідають провідне місце у системі управління трудовим потенціалом суспільства. Зокрема, проблема зростання доходів працюючих та оптимізація їх диференціації є обов'язковою передумовою як для підвищення мотивації трудової діяльності, так і сталого соціально-економічного розвитку в цілому.

На думку професора Колота А.М. провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників. Водночас він зауважує, що взаємозв'язок заробітної плати (як і дохід у цілому) і мотивації трудової діяльності складний і суперечливий [1, с. 50].

Теоретичні, методологічні, методичні і практичні аспекти регулювання рівня доходів населення та їх вплив на ефективність праці найманих працівників ґрунтовно вивчали такі зарубіжні вчені як: Яковлев Р.А., Генкін Б.М., Капелюшников Р.І., Горелов Н.А., Адамчук В.В., Кокін Ю.П., Ветлужських О.Н., Железнов В.Я., Джордж Т. Мілкович, Джеррі М. Ньюман, Майкл Армстронг, Тіна Стівенс, А. Маслоу, Л. Ерхард, Дж. Кейнс, С. Кларк, Ю. Краснов, Л. Лестер, М. Лощінін, А. Маршал, В. Райцін, Г. Саркісян, Г. Форд та інші.

Питанням регулювання рівня окремих видів доходів населення та стимулювання персоналу до ефективної роботи займалися і вітчизняні вчені: А. Колот, Д. Богиня, В. Васильченко, Е. Лібанова, С. Бандур, М. Масхма, І. Микитенко, Г. Завіновська, А. Калина, О. Крушельницька, О. Кузьмін та ін.

Дослідники здебільшого приділяють увагу окремим сферам регулювання та формування доходів населення, таким як оплата праці, заробітна плата, встановлення мінімальної заробітної плати, оподаткування доходів населення, соціальний захист, мотивація та стимулювання роботи персоналу та ін. Але, незважаючи на наявність наукових праць та практичного досвіду, в даній сфері не було досліджень, які б комплексно відображали оптимальну систему впливу зростання трудових доходів на підвищення мотивації трудової діяльності персоналу на вітчизняних підприємствах.

Мета дослідження полягає в необхідності удосконалення системи мотивації і стимулювання працівників для забезпечення сталого розвитку вітчизняних підприємств, через підвищення рівня трудових доходів за рахунок

вдосконалення системи оплати праці.

Під час дослідження були вирішені такі завдання: розглянуто теоретичні основи матеріальної мотивації та стимулювання праці; виокремлено особливості формування трудових доходів працівників; сформульовано доцільні напрями формування системи оплати праці на сучасному етапі розвитку економічних відносин.

В сучасних умовах трансформації економіки та лібералізації соціально-трудова відносин загострилася суперечність між працею (заробітною платою найманих працівників) і капіталом (доходом роботодавців) внаслідок різної природи мотивів трудової діяльності у даних категорій населення, а також несправедливого розподілу результатів праці. Це зумовлено принаймні наступними причинами: низьким рівнем доходів, деформаціями в їхній структурі та диференціації; необхідністю становлення нових за змістом форм, і методів матеріального стимулювання зайнятих в економіці [1, с. 50-51].

Матеріальну мотивацію економісти-науковці розглядають як похідну від комплексної дії низки макро- та мікроекономічних чинників, у тому числі: 1) рівня заробітної плати та її динаміки; 2) прямої залежності рівня заробітної плати від кількості, якості й результатів праці; 3) диференціації заробітної плати на підприємстві та суспільстві в цілому; 4) структури особистого доходу та ін.

Важливу роль у матеріальній мотивації трудової діяльності більшість вчених-економістів надають заробітній платі. Вона, як одна із основних форм трудового доходу, є головним джерелом доходів найманих працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення країни. Доход, в свою чергу, визначає, чи прийнятний для працівників і їх сімей стиль життя, який вони можуть собі дозволити. Для найманого працівника вартість його робочої сили як мінімум визначається вартістю життєвих благ, що необхідні для відтворення самих носіїв робочої сили. І тільки в тому випадку, коли заробітна плата, з одного боку, забезпечить прийнятний рівень життя працівнику і членам його сім'ї на рівні суспільно необхідного задоволення потреб сім'ї працівника, а з другого — відповідає суспільно-необхідним витратам на робочу силу, що приносять необхідний прибуток, вона в рівній мірі відображає інтереси сторін і створює умови для формування ціни робочої сили, не тільки як рівноваги між попитом і пропозицією на ринку праці, а як оптимізацію інтересів сторін — підприємця і найманого працівника [2, с. 87].

Структуру доходів працівника можна розкрити через поділ на нетрудові та трудові доходи. Останні містять: заробітну плату, участь працівників у прибутках підприємства, доходи від індивідуальної трудової діяльності в інших сферах господарювання та ін. Структуру трудових доходів показано на рис. 1. Трудові доходи кожного працівника визначаються за особистим внеском, з

урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства, регулюються податками і максимальними розмірами не обмежуються.

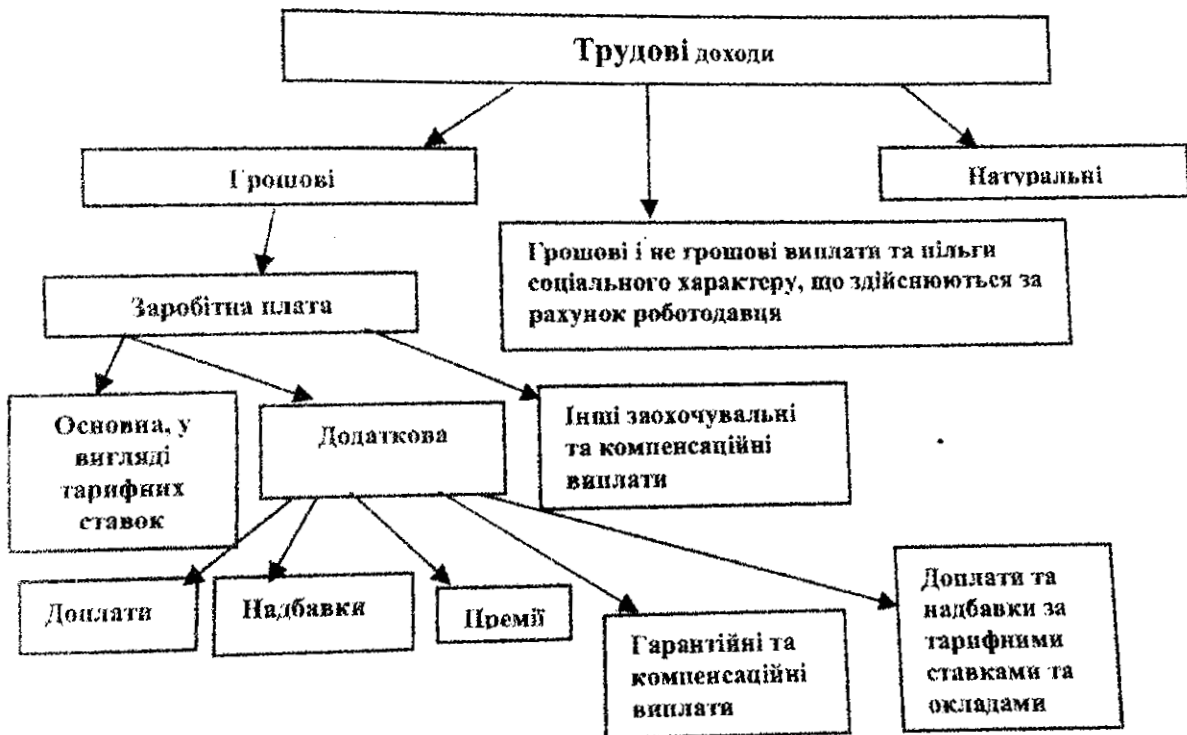


Рис. 1. Структура трудових доходів

Заробітна плата, на сучасному етапі, зазнала значних деформацій та диспропорцій, що фактично перетворило її у різновид соціальних виплат, не пов'язаних із кількістю, якістю і кінцевими трудовими результатами. Через це праця та її оплата, як ціннісні орієнтири, втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Виникла потреба у розв'язанні зазначеної суперечності за допомогою формування та застосування сучасних систем оплати праці (грейди, КРІ, соцпакети та ін.) , що дає змогу підвищити рівень як заробітної плати найманих працівників, так і доходу роботодавців.

При переході від планової економіки до ринкових відносин відбулося значне скорочення об'ємів бюджетного фінансування при одночасному збільшенні виконуючого спектру видів діяльності. В результаті стали з'являтися паралельні системи оплати праці (премії, доплати, надбавки і ін.), що застосовуються одночасно з єдиною тарифною сіткою. Законодавством надано право організаціям застосовувати ефективне управління персоналом в сучасних економічних умовах і забезпечувати конкурентноздатний рівень оплати праці як для працівників специфічних для відповідної галузі посад і професій, так і для працівників, що виконують роботи міжгалузевого характеру.

Тому запровадження сучасних систем оплати праці на промислових

підприємствах є актуальною проблемою сьогодення. Основні напрями формування системи оплати праці в нових умовах мають як централізований характер, що формує єдиний галузевий чи регіональний ринок праці, так і більш гнучкий, коли ставки заробітної плати встановлюються у відповідності з станом ринку праці і залежать від індивідуальних особливостей працівника. В ході практичної діяльності потрібно розробити підходи до вдосконалення систем оплати праці і продумати алгоритм її впровадження.

Доцільними будуть такі напрями формування нової системи оплати праці на сучасному етапі діяльності підприємств та організацій:

- діагностика керівників і персоналу на предмет бажання змін;
- комплексний аналіз ресурсів підприємства стосовно матеріальної мотивації та матеріального стимулювання персоналу;
- аналіз регіонального стану оплати праці з окремих професій працівників і посадах службовців за галузями;
- підготування інформаційно-аналітичного звіту з діючої системи оплати праці;
- дослідження з метою вивчення галузевих особливостей посадових обов'язків і уточнення кваліфікаційних вимог з окремих професій працівників і посад службовців;
- визначення галузевих умов праці окремих професій працівників і посад службовців за наступними показниками: розмір тарифної ставки 1 розряду і кількість тарифних ставок, коефіцієнти наростання тарифних ставок, види надбавок і доплат, можливість їх уніфікації, розробка системи преміювання, запровадження системи індивідуальних умов оплати праці;
- розробка нової системи матеріальної мотивації та стимулювання працівників;
- впровадження нової системи матеріальної мотивації та стимулювання працівників [3].

Зазначені напрями розкривають складність розробки нових систем оплати праці, але впровадження їх забезпечить стимулювання працівників, а разом з ним і сталий розвиток та нормальне функціонування вітчизняних підприємств.

В умовах ринкової економіки потрібно докорінно змінювати організацію оплати праці та механізмів забезпечення зростання її стимулюючої ролі. Саме заробітна плата є тією причиною, що приводить робітника на його робоче місце. Тому значення проблеми матеріальної мотивації персоналу важко переоцінити.

Список використаних джерел:

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. — Вид. 2-ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — 340 с.
2. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации / Р.А. Яковлев. 2-е изд. — М.: МЦФЭР, 2005. — 528 с.

3. Армстронг Майкл, Стивенс Тина Оплата труда: практическое пособие о построении оптимальной системы оплаты труда и вознаграждение персонала / перевод с англ. За науч. ред. Т.В. Герасимовой. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. — 512 с.
4. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А.М. Колот, Г.К. Куліков, О.М. Поплавська; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. — К.: КНЕУ, 2008. — 274 с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство НОРМА, 2002. — 416 с.
6. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. — К.: КНЕУ, 2005. — 230 с.

***Annotation.** In clause problems of increase of incomes of work and optimization of their differentiation as an obligatory condition of increase of motivation of lab our activity, and stable social and economic development as a whole are considered.*

***Key words:** incomes of work, a wages, a standard of living, motivation, material motivation, forms and systems of a payment, stimulation of the personnel to work, improvement of system of a payment.*

УДК 331.101

О.В. Кондрацька, аспірант КПНУ, м. Київ

ОСВІТНІЙ ЧИННИК ІННОВАТИЗАЦІЇ ПРАЦІ

У статті досліджено вплив освітнього чинника на процес становлення інноваційної праці в Україні.

***Ключові слова:** ринок праці, інноваційна праця, конкуренція на ринку праці, інноватизація економіки.*

Сучасне постіндустріальне суспільство декларує нові цінності та прогресивні ідеї, серед яких перехід на інноваційний шлях розвитку посідає чи не найвагоміше місце. Тенденції сучасного розвитку переконливо свідчать, що застосування інноваційної та інтелектуальної праці — це шлях в майбутнє, перехід на новий етап розвитку світової економіки. В умовах активізації інноваційної діяльності особливу роль відіграє діюча система освіти, як один із факторів впливу становлення інноваційної праці. Проблемам активізації інноваційної діяльності та впровадження інноваційної праці присвячено чимало