

Третий этап (блок 3, рис. 1) представляет собой оценку предполагаемых результатов обучения и переквалификации рабочего. Показателем эффективности переквалификации персонала является темп роста среднего процента выполнения норм на основе повышения потенциала рабочих в результате переквалификации. Повышение процентов выполнения норм обеспечивает сокращение численности рабочих, необходимых для выполнения нормируемых работ. Можно сделать вывод относительно того, что обучение и переквалификация персонала будет иметь не только экономический, но и социальный эффект.

Четвёртый этап данного процесса (блок 4, рис. 1) предполагает сопоставление затрат на обучение и переквалификацию и предполагаемых от этого результатов. Принятие решения о целесообразности переквалификации рабочих осуществляется на основе сравнения предполагаемого темпа роста среднемесячной заработной платы рабочих цеха и планируемого темпа роста среднего процента выполнения норм по цеху. Темпы роста среднего процента выполнения норм должны опережать темпы роста среднемесячной заработной платы. Только в таком случае переквалификацию рабочих можно считать экономически целесообразной.

Если темп роста среднего процента выполнения норм производительности труда превышает темпы роста среднемесячной заработной платы, то предлагается рассчитать величину экономии фонда заработной платы в результате переквалификации. Расчёт величины экономии заработной платы позволит определить величину экономического эффекта в результате переквалификации персонала, а также принять решение о целесообразности переквалификации рабочих.

Выводы и предложения. Таким образом, можно сделать вывод относительно того, что переквалификация и обучение рабочих в производственных условиях является более эффективным по сравнению с другими существующими формами обучения. В статье предложен метод оценки экономической целесообразности переквалификации рабочих, основанный на оценке и сопоставлении затрат на переквалификацию и её результатов и позволяющий определить величину экономии фонда заработной платы в результате переквалификации, что предоставит возможность для принятия экономически обоснованных решений по управлению персоналом, повысит эффективность системы управления персоналом и предприятия в целом.

Литература

1. Костицын Н. Оптимизация издержек на корпоративное обучение / Н. Костицын // Управление персоналом. – 2005. – № 5 (112). – С. 13–19.
2. Спрос на рабочую силу – мнение работодателей. Информационный бюллетень. – М.: ГУ–ВШЭ, 2006. – 64 с.
3. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практ. пособие: пер. с англ. / Дж. Уитмор. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 160 с.
4. Долишний М.И. Качество трудового потенциала (Социально-экономический аспект): монография / М.И. Долишний, М.В. Брык, Б.С. Марьенко. – К.: Наукова думка, 1986. – 228 с.
5. Норберт Т. Мотивация и закрепление перспективных кадров предприятием / Т. Норберт, В. Фридли // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 4. – С. 119–122.
6. Еськов А.Л. Управление рабочим временем на крупном промышленном предприятии: проблемы и пути их реализации / А.Л. Еськов. – Донецк: ИЭПИ НАН Украины, 2000. – 263 с.
7. Ковалёв В.Н. Использование долевого принципа оплаты труда персонала в мотивационном механизме предприятий / В.Н. Ковалёв, Е.А. Атаева, В.А. Фролов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2009. – № 2 (16). – С. 161–166.
8. Наумова Н.В. Учет труда и заработной платы: учебное пособие / Н.В. Наумова, Л.А. Жарикова. – Тамбов: изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 72 с.
9. Кузнецова Т.В. Методика обоснования базисной величины фонда заработной платы / Т.В. Кузнецова, С.В. Посохова // Рыночные аспекты развития экономики в регионе: сб. научн. тр., 1999. – Донецк: ИЭП НАН Украины. – С. 193–197.
10. Колпаков В.М. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособие / В.М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2005. – 752 с.

УДК 331.218.3

В.В. БЛИЗНЮК

ДУ “Інститут економіки та прогнозування НАНУ”, м. Київ

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ ЯК НОСІЯ ІННОВАЦІЙНИХ ІДЕЙ

У статті визначено сильні та слабкі сторони, загрози та можливості, становлення та розвитку середнього класу в Україні. Обґрунтовано цілі та механізми їх досягнення в контексті розвитку середнього класу в умовах невизначеності. Виявлено умови формування та укріплення креативного ядра середнього класу як масової соціальної групи.

The author defines strong and weak sides, threats and possibilities of middle class development and formation in Ukraine. The purposes and mechanisms of their achievement along with the development of middle class in the

environment of uncertainty are substantiated. The conditions which facilitate the formation and strengthening of the creative middle class core as mass social group have been defined.

Критерієм, оцінки конкурентоспроможності країни є формування такого середовища, що дозволить становленню та розвитку середнього класу в країні. Основним генератором і носієм демократії й інноваційного процесу в суспільстві є його середній клас. Він володіє, на нашу думку, потенційною соціально-творчою енергією, яку за певних умов можна задіяти у суспільному розвитку.

Стратегія й механізми як інноваційного, так і суспільного розвитку України у XXI столітті значною мірою залежать від того, наскільки ефективно буде формуватися і використовуватися у нашій країні середній клас, його інтелектуальний, підприємницький та інші потенціали.

Дослідження базується на наукових результатах російських та українських вчених, об'єктом дослідження яких була стратифікація суспільства та проблеми формування середнього класу у трансформаційному суспільстві, насамперед Т. Заславської, Р. Ривкіної, О. Шкаратана, В. Радасва, Е. Авраамової, Н. Тихонової, І. Дискіна, А. Базилюк, Е. Лібанової, І. Бондар, І. Булеєва, А. Гальчинського, В. Гейця, І. Гнібіденка, А. Гриценка, С. Горюнової, В. Гришкіна, Н. Деева, В. Мандибури, Т. Кір'ян, В. Лагутіна, Н. Навроцького, О. Новікової, Ю. Саєнко, О. Симончука, С. Тютюнникової, М. Шаповала, Н. Шиловцевої, О. Яременка та ін.

Спираючись у нашому дослідженні на тези науковців щодо того, що найважливішими функціями середнього класу є розповсюдження інноваційних зразків [1, с. 61] та інтелектуального забезпечення прямування шляхом посилення цивілізації [2, р. 13], ми зазначимо на необхідності розробки ефективного механізму розвитку середнього класу в Україні, що в свою чергу вимагає обґрунтування стратегічних пріоритетів та напрямів, що й є метою даної статті. На сьогодні за умов відсутності чіткого плану дій держави та уряду існує не лише загроза неперетворення середнього класу у масову соціальну категорію, а його фактичного зникнення. Якщо це відбудеться, то про поступальний розвиток України прийдеться забути на тривалий період часу. Він буде значно тривалішим ніж світова економічна криза, чії контури проступають все більш виразно.

Вибір ефективної стратегії становлення та розвитку середнього класу обумовлений поєднанням сильних та слабких сторін, загроз та можливостей, які характеризують соціально-економічне становище в країні. Обрана стратегія повинна примножувати внутрішній потенціал країни та укріплювати її становище на світовій арені.

До сильних сторін можна віднести:

- достатньо високий освітній рівень населення, високі освітні ціннісні орієнтації;
- низький рівень зареєстрованого безробіття та порівнюваний рівень реального рівня безробіття;
- низький рівень оплати праці є ціновим фактором конкурентоспроможності українських товарів;
- достатньо високий рівень соціальних зобов'язань держави;
- наявність міграційного ресурсу поліпшення демографічної ситуації;
- перевага роботодавців щодо зменшення продуктивності праці над вивільненням працівників;
- гнучкість заробітної плати, тобто економія витрат на оплату праці за умов існування кризової ситуації.

Це з одного боку дозволяє уникнути ситуації соціального вибуху у суспільстві, оскільки працівники не втрачають робоче місце та певні соціальні гарантії, з іншого – знижує рівень життя населення та зменшує можливість входження до середнього класу певних верств населення.

До можливостей, які сприятимуть реалізації цієї стратегії, можна віднести:

- наявність вагомих резервів та можливостей подовження тривалості життя за рахунок скорочення передчасної смертності від причин, яким можна запобігти;
- використання наукового та освітнього потенціалів для становлення економіки на інноваційні рейки;
- обґрунтоване регулювання заробітної плати на основі співвідношень з макроекономічними показниками;
- забезпечення дієвого механізму контролю за виконанням трудового законодавства;
- надання фінансової підтримки на розвиток малого підприємництва;
- можливість відкриття філій міжнародних компаній внаслідок дешевої робочої сили;
- вирівнювання соціально-економічного розвитку регіонів;
- зростання попиту на вітчизняні товари на внутрішньому ринку та формування внутрішнього попиту
- зміни в структурі прямих іноземних інвестицій.

До слабких сторін можна віднести:

- уповільнення економічного зростання із одночасним зниженням рівня життя населення;
- втрата довіри до банківської сфери країни, що суттєво зменшує інвестиційний потенціал країни;
- зростання від'ємного сальдо поточного рахунку платіжного балансу;
- підвищення темпів зростання інфляційного рівня;
- зростання зовнішніх запозичень нефінансових корпорацій;
- неприйнятна непрозора і неефективна структура державних витрат;
- низькі обсяги заощаджень і нагромадження основного капіталу;
- низька схильність домашніх господарств до заощаджень;
- відсутність зростання нецінової конкурентоспроможності вітчизняних товарів і послуг на світових ринках, втрата динамічних ринків;
- низький рівень ВВП на душу населення та доданої вартості на одного зайнятого;
- відсутність потужних пенсійних фондів та інших основних довгострокових інституційних інвесторів;

- інертність системи підвищення кваліфікації кадрів;
- структура професій та спеціальностей, за якими сьогодні здійснюється підготовка у закладах професійної освіти, не відповідає структурі потреб ринку праці;
- низький рівень початкової професійної підготовки;
- неконкурентоспроможна заробітна плата (низький рівень оплати праці);
- перевищення темпів зростання заробітної плати над темпами зростання продуктивності праці;
- висока диференціація заробітної плати і доходів населення;
- відсутність обґрунтованої довгострокової стратегії соціального розвитку;
- необґрунтоване зростання розмірів соціальних трансфертів руйнує співвідношення між основними складовими доходів населення та збільшує фінансові зобов'язання держави.

Таким чином, становлення середнього класу в українському суспільстві залежить від низки умов та чинників, а саме:

- створення умов для започаткування “власної справи” та стимулювання інвестицій у самозайнятість і створення робочих місць;
- формування сприятливого середовища для розвитку приватної ініціативи громадян України та надання кожному громадянину можливостей для самореалізації;
- удосконалення нормативно-правової бази, що регламентує діяльність малого та середнього підприємництва, з метою її адаптації до принципів та норм ЄС;
- глибинних соціально-економічних процесів, пов'язаних з ринковою трансформацією економіки, змінами в організації та функціонуванні виробництва, розвитком людського потенціалу та нагромадження людського капіталу.
- підвищення рівня життя населення, що потребує в свою чергу вирішення питання щодо удосконалення оплати праці, використання певних новацій в системі оплати праці.
- покращання якості та доступності освітніх та медичних послуг, що дозволить створити механізм відповідності між рівнем доходів населення та доступністю та якістю соціальних послуг.

У цілому зростання та укріплення середнього класу в країні є можливим за умови готовності ринку праці України до вимог інноваційного розвитку, що відповідно змінює вимоги до конкретного робітника та роботодавця. Так, робітник інформаційного суспільства здатен перетворювати інформацію в нові знання або інформаційний продукт. Результатом інвестицій в освіту та підвищення кваліфікації працівника, на думку Е. Бренскомба є не зростаюча заробітна плата, а дещо інше, що матеріалізується не у здатностях працівників, а в характері створюваних ним благ [3, с. 7]. Достатньо часто він створює цей продукт використовуючи власні засоби виробництва (комп'ютер, доступ до інформаційних мереж, засоби копіювання та передачі інформації). Тому продає такий робітник готовий продукт. За результатами нашого дослідження² представники середнього класу визначають, що найбільшою мірою сприяє впровадженню інновацій у суспільстві такі елементи (табл. 1).

Таблиця 1

Як Ви вважаєте, що може сприяти, або не сприяти впровадженню інновацій в сьогодинішньому українському суспільстві?

Елемент інновації	Сприяє		Не сприяє		Важко відповісти	
	Середній клас	Все населення	Середній клас	Все населення	Середній клас	Все населення
Попит на нові, інноваційні товари, послуги та технології	87	73	9	12	4	15
Рівень кваліфікації, професійної підготовки працівників	83	71	13	15	4	14
Конкуренція на ринку товарів, технологій та послуг	81	71	15	14	5	15
Наукова та матеріально-технічна база	77	68	18	18	5	14
Оплата праці	76	68	19	19	5	13
Позиція керівництва підприємств	73	67	19	18	8	15
Активність підприємців, приватного бізнесу	80	66	13	17	6	17
Система матеріального стимулювання інноваційної праці	73	66	21	18	6	16
Доступ до інформаційних ресурсів	81	66	14	16	5	18
Стан фінансування інноваційних проєктів	72	62	23	21	5	17
Соціально-економічне середовище, законодавство	65	56	30	27	6	17
Державна політика	59	53	34	29	7	18

² Дослідження фахівців ДУ „Інститут економіки та прогнозування НАН України” та висновки щодо сукупності “середній клас” базуються переважно на результатах соціологічного опитування проведеного з 19 по 27 вересня 2006 року в усіх областях України, АР Крим та місті Києві в межах виконання науково-дослідної роботи “Людський фактор інноваційного розвитку українського суспільства” на замовлення Інституту економіки та прогнозування НАН України. В процесі дослідження було опитано 2143 респондентів віком від 18 до 70 років. Опитування проведено у 132 населених пунктах України: 72 містах та 60 селах.

На другому місці зазначають рівень кваліфікації, професійної підготовки працівників – 83,2 %, доступ інформаційних ресурсів – 80,9 %, активність підприємств, приватного бізнесу – 80,5 %. Найменш впливовими сприяють впровадженню інновацій представники середнього класу визначили державну політику – 59,1 %, соціально-економічне середовище – 64,5 %, а також систему матеріального стимулювання інноваційної праці. Причин щодо слабого впровадження новачій у повсякденне життя країни чимало, але чільне місце серед них займає людський фактор, що знаходить свій прояв у спроможності та рішучості керівників провідних компаній, державних управлінців впроваджувати новий курс економічного розвитку. Розуміння щодо необхідності системного підходу до активізації інноваційної діяльності з боку бізнесу та влади тільки починає складатися.

Джерелом інноваційного розвитку є творче ставлення працівників до виконання своїх посадових обов'язків. Спочатку це має спонукати до часткових “поточних інновацій”, а потім – до більш масштабних інноваційних процесів. Так, нами визначено наявність відмінностей у мотивах до інноваційної діяльності між представниками середнього класу та в цілому населення. найістотніший вплив на представників середнього класу задля застосування новачій у професійній діяльності здійснюють такі фактори як-то інтерес до нового (58 %), можливість економії часу (45 %), прагнення до професійного та інтелектуального зростання (43 %). Це характеризує середній клас України як генератора інноваційного розвитку країни, але все це може зникнути за умови необачності державної політики. Розвиток творчого потенціалу шляхом активізації населення енергія якого зможе реалізуватися завдяки власній культурі, рівень якої визначається та визначатиметься освітою, науково-технологічними новачіями, підприємництвом дозволить забезпечити стабільно високі темпи економічного зростання.

Реалізація політики становлення та розвитку середнього класу має здійснюватися за такими напрямками:

1. Підвищення якості освітніх послуг та підготовки кадрів. Досягнення такої цілі потребує використання таких механізмів: відновлення та будівництво нових дошкільних та позашкільних навчальних закладів усіх форм власності; розробка та запровадження освітніх стандартів; впровадження інноваційних методів та технологій навчання, приведення системи оцінювання навчальних досягнень учнів у відповідність із сучасними вимогами; проведення моніторингу якості освіти та особистісного розвитку учнів; розвиток матеріально-технічної бази професійно-технічних закладів, розробка механізмів вдосконалення системи атестації персоналу та переорієнтація на систему поточного оцінювання та врахування індивідуальних досягнень у результатах праці для підприємств державної форми власності; здійснення моніторингу якості освітніх послуг з позицій роботодавців та встановлення перспективних потреб роботодавців в розрізі видів діяльності та доведення результатів моніторингу до освітніх закладів. Доопрацювати проект Закону України “Про залучення роботодавців до участі в освітніх і наукових проектах”. Здійснювати постійну роботу щодо популяризації робітничих професій на ринку праці.

2. Покращання медико-демографічної ситуації в країні. Це потребує використання таких механізмів: розробка та запровадження державних стандартів щодо лікування та принципів доказової медицини. Економічне обґрунтування та законодавче запровадження терміну “послуги охорони здоров'я”, що дозволить визначити їх вартість та запровадити підходи щодо обов'язкового медичного страхування; розробка критеріїв щодо оцінки ефективності виконання державних цільових та бюджетних програм в системі охорони здоров'я, що дозволить підвищити ефективність використання бюджетних коштів; впровадження у практику новітніх методів діагностики та лікування хворих шляхом розробки та реалізації концепції впровадження диспансеризації населення; розробка заходів щодо спрямування діяльності державної санітарно-епідеміологічної служби України в напрямі здійснення соціально-гігієнічного моніторингу, направлено на оптимізацію основних показників здоров'я населення.

3. Підвищення якості зайнятості, забезпечення гідною працею. Доцільним є використання таких механізмів: прийняття Закону України “Про мінімальну заробітну плату”. Усунення необґрунтованої диференціації в оплаті праці шляхом розробки нормативного забезпечення та поступового запровадження галузевих тарифних сіток та диференціації мінімальної заробітної плати. Це питання потребує розробки методичних рекомендацій по визначенню регіональних прожиткових мінімумів; методики визначення реальних споживчих бюджетів профільних працівників за галузями економіки; розробка методичних рекомендацій та підходів щодо визначення погодинної продуктивності праці та встановлення обґрунтованого співвідношення між погодинною оплатою праці

Таким чином, Україна потребує становлення не абстрактного середнього класу, а формування його креативного ядра як масової соціальної групи. Як видно з попередніх висновків, середній клас найчастіше визначається високим рівнем доходів та освіти, але на наш погляд представники середнього класу мають характеризуватися високим ступенем культури, моральності та духовності, тобто інтелігентністю. Креативне ядро відрізняється від решти сукупності середнього класу відомою від примітивного споживання, здатністю до творчої діяльності, патріотизмом та відданістю національним ідеям й громадянською позицією. Для нього (ядра) характерним є інтеграція усіх можливостей розвитку людського потенціалу – матеріальних, інтелектуальних та моральних. Саме така інтеграція сприятиме продукуванню у суспільстві якісно нових продуктів та послуг, тобто творчому процесу.

Основним завданням держави та суспільства є збільшення частки креативного ядра середнього класу, яке є соціальною групою каталізатору розвитку економіки. Вона також є тією частиною суспільства, яка формує моральні принципи та механізми соціально-економічного розвитку країни. Роль держави проявляється у свідомому вихованні середнього класу та наданні йому ознак інтелігентності, креативності та громадянської позиції.

Творчість нації, що проявляється у потенціалі креативних соціальних груп, найвищою та повною мірою є можливою там, де зберігаються традиції, історія та національна система цінностей. Середній клас та його

креативне ядро нічого не варто без опори на духовні, моральні та культурні засади. Це саме той фундамент на якому може існувати творчість. Поза національного ґрунту, національної школи нічого якісного ні в науці, культурі та мистецтві не створиш. Усвідомлення цього факту є особливо важливим за умов вестернізації суспільної свідомості. На наш погляд, можна погодитися із висловлюванням щодо того, що без традиції не існує нації, без традиції та нації немає держави, без традиції, нації та держави не існуватиме культура, духовне життя, творчість в цілому, тобто й національного творчого креативного класу [4]. Відсутність же креативного ядра призведе до неможливості створити принципово нове у будь-якій сфері діяльності, можливим є лише компіляція того, що вже було створено в інших країнах.

Також ще однією тезою на користь укріплення культурно-духовного фундаменту середнього класу є необхідність збереження самоідентифікації нації, особливо за умов глобалізації. Існує думка, що середній клас є космополітичною частиною суспільства, який орієнтується лише на фінансові потоки, але практика доводить, що в кризових ситуаціях виживає та перемагає та нація, яка зберегла та розвинула власні національні цінності, тобто саме креативне ядро середнього класу є носієм національних ідей та моральних принципів. Ступінь само-реалізації представників креативного ядра середнього класу залежить та залежатиме від його уміння використовувати національні культурні та духовні цінності.

Таким чином, випереджальний розвиток неможливий без національного творчого середнього класу, який мав би опиратися на національні традиції. Це дозволить створювати новітні продукти, які кардинально відрізняються від існуючих та створених у минулому столітті. Культурно-моральний фундамент, на якому формується середній клас є умовою збереження самоідентифікації нації.

Література

1. Горюнова С.В. Средние слои и “средний класс” в современном российском обществе // *Общественные науки и современность*. – 2006. – № 4. – С. 61.
2. Hutbe P. *Dekline and Fall of Middle Class and How it can Fight Back*. – London/ – 1996. – P. 13.
3. Branscomb A.W. *Who Owns information. From Privacy to public access*. N-Y., 1994, p. 7–8
4. Подберезкин А. Изменение роли креативного класса – главное условие “большого скачка” // www.viperson.ru

УДК 331.522

С.А. МАТЮХ

Хмельницький національний університет

ЗАКОНОМІРНОСТІ СУЧАСНОГО ЕТАПУ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Визначено комплекс характеристик людського потенціалу. Виділено категорійні складові поняття “потенціал”, серед яких ресурсна, факторна та дієздатнісна. Зроблено висновки щодо впливу поточних економічних процесів на людський потенціал через систему чинників безробіття, медичного забезпечення, доступності середньої спеціальної та вищої освіти, умов перетворення людського потенціалу у людський капітал та адекватності наявного людського потенціалу.

The article deals with a complex of characters of the human potential. The author defines the term “potential” that consists of the resource, the factor and the efficiency components. The author underlines the impact of the economic process on the human potential through the system of the following factors such as: unemployment, medical maintenance, the free entrance to secondary modern and higher educational institutions, the conditions of changing of the human potential into the human capital and into the adequacy of human potential.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. У різноманітні концепції поглядів, ідей, стосовно економічного зростання, ролі людського чинника відводиться ключове значення, що логічно вкладається в межі інформаційних та інноваційних стратегій суспільного розвитку. З цієї точки зору, ефективність виробництва залежить від якості людських ресурсів, мотивації праці, безпеки країни і майбутнього нації – нарощування людського капіталу. В межах класичної економіки – процес виробництва вимагає наявності принаймні трьох складових, предмету, знаряддя, і, безпосередньо самої праці, що забезпечують динаміку виробництва та одночасно внутрішньо видозмінюються вдосконалюються та самовдосконалюються.

Суспільство досягло рівня розвитку, за якого еволюція стала можлива за умови творчої активності працівників значної частини професій, в сфері суспільної праці – використання технічних і супутніх знань. Нові риси, визначені інноваційними змінами, характеризують зміст праці, де скорочується частка фізичної, низькооплачуваної праці, на заміну якій зростає загальноосвітній, культурно-технічний рівень та кваліфікація працівників. Високий рівень останніх ознак дає змогу визначати наявний потенціал працівників у якості людського капіталу. Як наслідок, найбільш цінним капіталом стали людські знання, що об'єктивно визначають потік додаткового доходу від результатів освіти, кваліфікації, що в свою чергу, обумовило актуальності проблему економіки знань, посилення ролі людського потенціалу в економічному зростанні.