

Не можливо не погодитися з думкою Колота А.М., Кулікова Г.Т., Левицької Н.А. про те, що принципово важливою складовою організаційно-економічного механізму зростання трудових доходів має стати впровадження нового підходу до оподаткування прибутку підприємства, яке орієнтовано на ресурсозбереження. Запропоноване є досить важливим, враховуючи значну частину проміжного споживання у валовому випуску по економіці в цілому та збереження високої витратності на виробництві. Для того щоб задіяти ресурсозберігаючий потенціал оподаткування прибутку, науковці пропонують встановити диференційовані ставки залежно від того, за рахунок чого цей прибуток отримано – зменшення споживання ресурсів, нарощування обсягів виробництва, підвищення цін і т. ін. така пропозиція сприятиме пошуку повнішого використання резервів виробництва, у тому числі пов'язаних з піднесенням організаційно-технічного рівня виробництва, оптимізації структури ціни, зменшенню непродуктивних матеріальних та трудових витрат [8].

Для цього необхідно здійснити заходи з раціоналізації системи оподаткування, перш за все, щодо законодавчого закріплення порядку встановлення і перегляду неоподаткованого мінімуму залежно від сімейного стану працівника, зниження рівня нарахувань фонду оплати праці підприємства.

**Висновки.** Отже, необхідно реформувати податкову систему країни щодо чіткого розмежування корпоративних податків (податки, які сплачує підприємство), податків та нарахувань на доходи фізичних осіб – найманих працівників; необхідно запровадити перехід на персональну сплату податків на доходи та сплату соціальних внесків (нарахувань) тими, хто їх (відповідні доходи) отримує; необхідно знизити оподаткування Фонду оплати праці та ін.

### Література

1. Кузнецова З. Плоская шкала налога на доходы физических лиц: плюсы и минусы / Кузнецова З. // Человек и труд. – 2009. – № 8. – С. 55-62.
2. [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/SH000117.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SH000117.html)
3. [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/SH000004.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SH000004.html)
4. Розподіл кількості працівників за розмірами заробітної плати, нарахованої за грудень 2009 року: експрес-випуск / Державний комітет статистики України. – № 37. – 17.02.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. <http://epp.eurostat.ec.eu.int/>
6. Доходи та витрати населення за регіонами України за III квартал 2009 року: експрес-випуск / Державний комітет статистики України. – № 15. – 20.01.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Доходи та витрати населення за регіонами України за 2008 рік: експрес-випуск / Державний комітет статистики України. – № 2. – 11.01.2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куликов, О.М. Поплавська та ін. ; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 [6] с.
9. Налогообложение: теории, проблемы, решения / [В.П. Вишнеvский, А.С. Веткин, Е.Н. Вишнеvская и др.]; под общ. ред. В.П. Вишнеvского. – Донецк : ДонНТУ, ИЭП НАН Украины, 2006. – 504 с.
10. Закон України «Про систему оподаткування» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.sta.gov.ua](http://www.sta.gov.ua)

Надійшла 02.09.2010

УДК 681:371.3

Г. В. ЛАРИЧЕВА

Донецький національний університет

## ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ В АСПЕКТІ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

*У статті розглянуто теоретичні основи процеси професійного навчання, роль держави у наданні професійних знань та забезпеченні доцільним рівнем освіти, основні положення системи управління знаннями у компаніях та можливості використання цього досвіду в Україні.*

*In article theoretical bases of process of vocational training, a state role in granting of a professional knowledge and maintenance with an expedient educational level, substantive provisions of a control system by knowledge in the companies and possibility of use of this experience in Ukraine are considered.*

*Ключові слова: професійне навчання, освіта, система управління знаннями.*

**Вступ.** Останнім часом широкий розвиток одержав такий напрямок у теорії і практиці управління

якістю праці як управління знаннями. Цей процес можна визначити як сукупність стратегічних і оперативних зусиль, спрямованих на збільшення і підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу організації з метою підвищення результативності її діяльності. При цьому під знаннями мається на увазі систематизована і логічно обґрунтована інформація, що має високу значимість при веденні бізнесу. У зв'язку з цим особливу важливість здобуває рівень знань і умінь, властивий працівникам організації або підприємства. Але основна роль у забезпеченні знаннями надається державі як основному джерелу освіти.

Тому метою даного дослідження є розглядання процесів професійного навчання в аспекті побудови системи управління знаннями.

Питання професійного навчання досить широко освітлені у вітчизняній і закордонній літературі з менеджменту персоналу, зокрема в роботах М.В.Грачова, М.И.Магури, А.Я.Кібанова, А.П.Сгоршина, В.Е.Маслова, В.Н.Слинькова, Т.Ю.Базарова й інших дослідників. Пріоритетне значення в публікаціях учених-економістів: Лук'янченко Н.А., Лутай Л.А., Калініної С.П., Глінкіної Н.С., Кравцової Д.Ю., Михайлюк А.В та ін., – дається проблемам обґрунтування використання систем професійного навчання на підприємстві, методам і напрямкам навчання.

Для досягнення поставленої мети вирішені наступні завдання:

- 1) розглянуто поняття процесу професійного навчання та його основних етапів;
- 2) виявлено роль держави у забезпеченні професійною підготовкою та освітою;
- 3) представлено можливості використання системи управління знаннями в професійному навчанні.

У широкому змісті термін "професійне навчання" визначається як основний шлях одержання освіти, цілеспрямовано організований, планомірно і систематично здійснюваний процес оволодіння знаннями, умінями і навичками під керівництвом педагогів, майстрів-наставників і інструкторів.

З погляду організації, професійне навчання – це цілеспрямований процес формування в працівників організації професійних теоретичних знань, умінь і практичних навичок за допомогою спеціальних форм і методів, необхідних організації зараз або в майбутньому.

По-перше, більш тісними стають зв'язки організацій з вузами та іншими навчальними організаціями. Останні ведуть програми навчання з урахуванням прикладних задач і прямих запитів організації.

По-друге, значно зріс інтерес компаній до моделей безперервної освіти, підтримки заочного навчання, "модульної" організації навчальних програм, концепції "відкритого навчання" та ін. форм постійного відновлення знань працівників.

По-третє, удосконалюються організаційні механізми внутріфірмового навчання, у тому числі в робочих групах, "кружках якості" і ін., а також у системі наставництва. Особлива увага цим питанням приділяється в японських фірмах, де керуючі і фахівці до 20-30% свого робочого часу витрачають на навчання персоналу.

В сучасних умовах розвиток системи професійної підготовки визначається двома протидіючими тенденціями: зростаючими вимогами НТП до загального і професійного рівня робочої сили і прагненням підприємців до максимально можливого зниження витрат на її відтворення. Останнє здійснюється, поряд з іншими мірами, шляхом перекладання витрат з професійного утворення на державу, а в кінцевому результаті – на платників податків, тобто на самих трудящих. Варто помітити, що на рівні малих і середніх підприємств усе ще виявляється прагнення обмежити обсяги і масштаби професійної підготовки поточними ринковими потребами економіки [1-3].

Навчання і підготовка – дві сторони одного процесу. Навчання зв'язане з розвитком загального інтелекту в людину, а підготовка – із придбанням знань, стосовних безпосередньо до виконуваної роботи. Професійна підготовка представляє цільове навчання, кінцева мета якого – забезпечення підприємства достатньою кількістю працівників, чий професійні якості в повній мірі відповідають виробничо-комерційним цілям організації. Програми навчання повинні бути складені з урахуванням конкретних особливостей структури персоналу й актуальних задач розвитку кожної організації (або її підрозділів і філій).

Сучасна державна політика в області професійної підготовки покликана забезпечити рішення двох взаємозалежних задач соціально-економічного характеру:

1. Забезпечення потреби виробництва робочою силою необхідної кваліфікації,
2. Боротьба з безробіттям шляхом перепідготовки безробітних.

Державна участь у професійній підготовці в другій половині 90-х років була спрямована головним чином на розв'язок другої задачі в зв'язку з зародженням ринку праці в Україні, появою безробіття. В даний час відбувається визначена переорієнтація в напрямку першої задачі – підготовки кваліфікованих кадрів. Ця тенденція помітно простежується в державних програмах професійного навчання молоді, у яких усе більша увага приділяється навчанню спеціальностям в області передових технологій, кваліфікованої праці. Однак зберігають свою актуальність і програми, спрямовані на зниження безробіття серед даної групи населення. Таке положення обумовлюється тим, що в даний час майже кожен третій безробітний у країні молодше 25 років. Внутріфірмова підготовка і підвищення кваліфікації персоналу, так само як і різноманітні державні програми в області освіти, покликані також протидіяти негативним тенденціям старіння робочої сили.

Освітній процес в Україні на даному етапі характеризується складністю і різнонаправленістю у світлі впровадження реформ і наявності недозволених проблем. Перше, що звертає на себе увагу – складна демографічна ситуація і як її наслідок зниження загального числа тих, що навчаються на всіх рівнях освітньої системи (табл.1) [4].

Таблиця 1

**Кількість осіб, що навчалися в навчальних закладах України, тис. чол.**

	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Всього	8974	8813	8605	8381
У загальноосвітніх навчальних закладах	6044	5731	5399	5120
денних	5936	5626	5301	5026
вечірніх (змінних), включаючи тих, хто вчився заочно	108	105	98	94
У професійно-технічних навчальних закладах	493	507	497	474
У вищих навчальних закладах				
I-II рівнів акредитації	593	548	505	468
III-VI рівнів акредитації	1844	2027	2204	2319
На 10 тис. населення				
У професійно-технічних навчальних закладах	1269	1212	1151	1098
У вищих навчальних закладах	104	107	106	102
I-II рівнів акредитації	125	116	108	100
III-VI рівнів акредитації	387	429	470	497

У середньому за рік число учнів скорочується на 2%, а в цілому з 2005 їх число зменшилося на 9,1%. Значно виросла кількість тих, хто навчають у вищих навчальних закладах 3-4 рівнів акредитації – 65,2%. Пік зниження за даними статистики прийде на 2010 рік, а потім почнеться повільне підвищення цих показників.

Незважаючи на негативний вплив світової фінансово-економічної кризи на українську економіку, держава не відмовляється від стратегії на інноваційний розвиток країни. Саме тому сьогодні особлива увага приділяється мірам, спрямованим на підготовку і перепідготовку кадрів для перспективних і нових ринків праці, що забезпечують потреби інноваційної економіки.

Стратегія соціально-економічного розвитку регіонів України передбачає скорочення з 32,8% до 25% частки традиційного сектора в структурі регіонального ВВП. При цьому передбачається ріст частки інфраструктурного сектора з 42,6% до 45%, високотехнологічного сектору – з 17% до 24%.

Така структурна перебудова економіки змінює параметри ринку праці, вимагає коректування соціального замовлення на зміст професійної підготовки, активного співробітництва підприємств і установ профосвіти, широкого використання принципу "навчання на замовлення", вироблення корпоративних стандартів.

Якщо попит на фахівців у докризовий період переважно відповідав потребам індустріальної економіки, що вирішує питання масового виробництва і насичення ринку, то сьогодні затребуваність фахівців у експортоорієнтованих галузях, таких як металургія, хімічне виробництво, машинобудування, знизилася. Оскільки ці сектори економіки є ключовими для ведучих областей України, необхідно починати рішучі кроки за збереження їхнього кадрового потенціалу в рамках програми антикризових мір.

Одночасно необхідно здійснювати випереджальну перепідготовку кадрів для перспективних і нових ринків праці, що забезпечують потреби інноваційного розвитку економіки.

У 2009 році було укладено 347 державних контрактів про надання послуг по випереджальному професійному навчанню біля чотирьох тисяч працівників з 63 підприємств. Сьогодні 2162 чоловіки уже приступили до роботи з нових спеціальностей, у тому числі затребуваних як у даний час, так і в перспективі. Серед них оператори верстатів із ЧПУ, електрозварювачі, електромонтери, фахівці із систем гідропроводів і засобів автоматизації, промислові альпіністи, менеджери з маркетингу і збуту, фахівці з проектування і розробки конструкторської непараметричної документації, інженери з обробки металів тиском, фахівці з перевірки, калібрування засобів вимірів теплотехнічних величин.

Усього в 2009 році заплановано випереджальне професійне навчання порядку 5100 працівників по програмах, орієнтованих на нові ринки праці, у тому числі в посткризовий період.

Важливо розуміти, що одержання затребуваних сучасною економікою професій особливо необхідно в моногородах, які відрізняються професійною однорідністю жителів, низькою трудовою мобільністю, обмеженими фінансовими можливостями значної частини населення.

Підготовка кваліфікованих кадрів являє собою сукупність заходів, що спрямовані на систематичне одержання і підвищення кваліфікації, що відповідає поточним і перспективним цілям фірми й забезпечує відповідність вимог, пропонованих робочим місцем до здібностей працівника.

Підготовка кадрів тісно зв'язана з другими напрямками планування персоналу, але є дещо самостійною сферою кадрової політики. З економічної точки зору підготовка кваліфікованих кадрів є ефективною в тому випадку, якщо зв'язані з неї витрати нижче витрат організації на підвищення продуктивності праці за рахунок цього фактора. Варто помітити, що визначення конкретних результатів, досягнутих за допомогою підготовки кваліфікованих кадрів, – досить складна методична задача. Але зовсім очевидно, що активізуючи вже наявний потенціал працівників, підготовка кваліфікованого персоналу може звести нанівець необхідність залучення робочої сили з боку і запобігти його (персоналу) скорочення шляхом усунення дефіциту робочої сили.

Підготовка кваліфікованих кадрів торкається безлічі компонентів соціальної ефективності. Підвищення професійної майстерності позитивно відбивається на:

- гарантії (збереженні) робочого місця; можливостях професійного росту на виробництві; доходах працівника;

- почутті власного достоїнства і можливостях самореалізації. Проблеми з точки зору соціальної ефективності можуть проявитися в тому випадку, якщо підвищенню кваліфікації не буде протипоставлена ніяка відповідно цієї кваліфікації діяльність. У результаті цього не буде умов росту, а задачі будуть виконуватися і без застосування отриманих кваліфікацій.

При підготовці повинні бути точно визначені задачі, що строго відповідають цілям організації в цілому. Отже, підготовка персоналу є важливим елементом у системі управління як на колективному, так і на індивідуальному рівнях. На колективному рівні підготовка є невід'ємною частиною розвитку організації, на індивідуальному – розвитку кар'єри.

Прискорення процесу реалізації нововведень вимагає пристосування умов виробництва, що постійно змінюються, що неможливо без постійного відновлення знань, навичок, умінь. Ця обставина створює різке підвищення попиту на висококваліфіковані, у першу чергу, інженерні, кадри, потребує перегляду традиційних підходів менеджменту до змісту підготовки персоналу.

Управління знаннями – це створення таких умов, за яких потрібні люди одержують потрібні їм знання й інформацію в потрібний час для досягнення своїх стратегічних і тактичних задач. Іншими словами управління знаннями – це управлінські рішення з забезпечення знаннями нужденних у них людей.

Хоча більшість менеджерів погоджується з тим, що керувати знаннями надзвичайно важливо, далеко не всі з них можуть чітко сказати, яку конкретно цінність створює управління знаннями для компанії або як створити організацію, що навчається. У більшості компаній знання існують не в документах, а в індивідуальній або колективній свідомості. Вони найчастіше інтуїтивні, не висловлюються словами і рідко є досить докладними, щоб являти собою самостійну цінність. Такі знання можуть втратитися, коли який-небудь співробітник залишає компанію. Часто буває і так, що існуючі знання не використовуються, оскільки вони не інтегровані в бізнес. Вони існують у вигляді різних індивідуальних точок зору і не організовані для створення колективного розуму і способу мислення.

Безперервне навчання – це одна зі стрижневих компетенцій, необхідна будь-якій організації, що хоче вижити і розвиватися в новій економіці, що спонукається знаннями. Лідери ринку постійно ставлять перед собою націлені на навчання задачі, постійно вчать тому, як робити речі краще, і постійно поширюють ці нові знання у своїх компаніях. Навчання є каталізатором розвитку і джерелом інтелектуальних ресурсів, використовуваних для створення стійкої конкурентної переваги. Для отримання такої переваги потрібно використовувати комплекс функцій, наданих системою управління знаннями (рис. 1).

Організації, що потребують знань, створюють свою стійку конкурентну перевагу за допомогою постійного навчання як індивідуального, так і колективного. У тих компаніях, де система управління знаннями добре розвинута і налагоджена, у процесі навчання співробітників навчається і вся організація. Зміни у відношенні людей до справи відбиваються у змінах як формальних, так і неформальних правил, що визначають поведінку всієї організації. Головна задача побудови системи ефективного використання знань полягає в тім, щоб одночасно підвищувати споживчу цінність, створену бізнесом, поліпшувати процес навчання й оптимізувати управління організаційними змінами.

В основі управління знаннями організації на сучасному етапі лежать основні принципи сучасного менеджменту:

- забезпечення горизонтальних зв'язків рівноправних людей (наявність прямих контактів);
- доступ будь-якого співробітника до інформації про підприємство;
- доступ до знань будь-якого співробітника організації;
- підтримка цілісності організації за рахунок створення мережі команд, в організації повинна бути інституціалізована готовність до змін;
- облік тимчасового фактора: втілення минулого досвіду і знань у майбутні задуми і перспективне бачення;

- створення "віртуальних команд, що самоорганізуються".

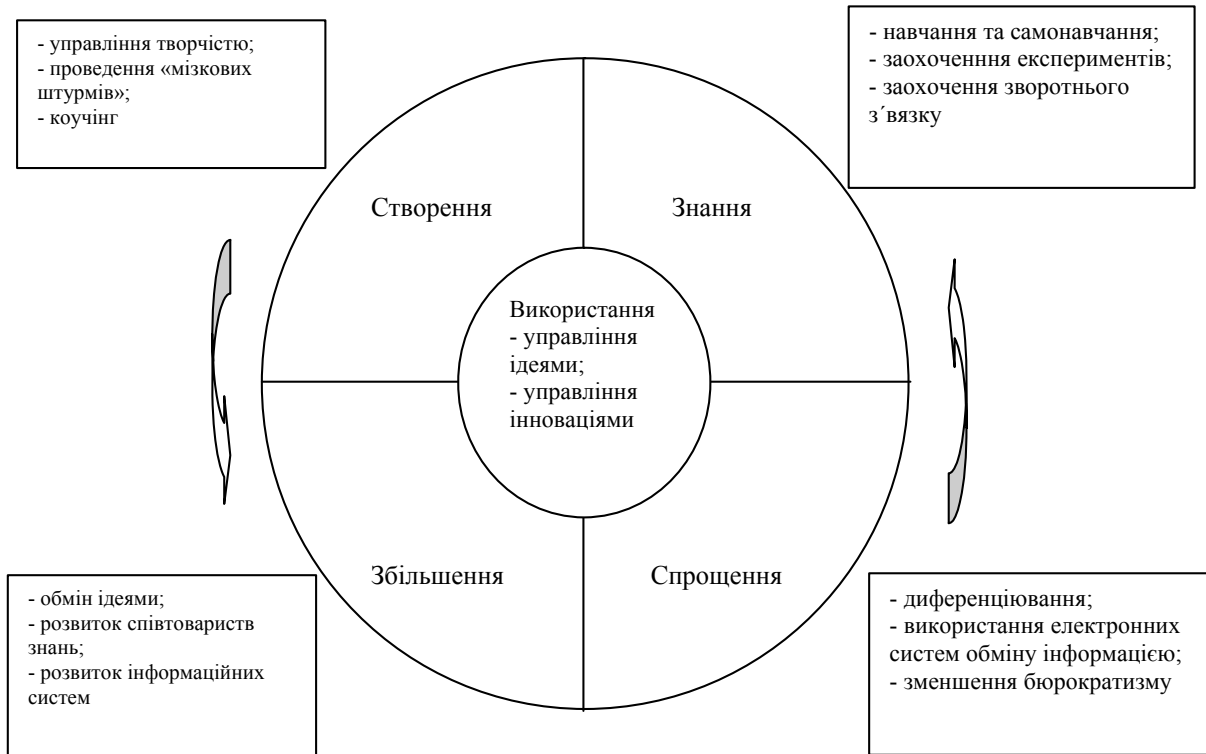


Рис.1. Коло основних функцій управління знаннями

Управління знаннями і управління інформацією – різні речі. Хоча обидва процеси спрямовані на збір і поширення знань, що виражаються як ("явних"), так і не виражаються не словами ("неявних"), у рамках усєї компанії, управління інформацією має справу лише з першим видом знань, тобто зі знаннями, які можна виразити словами і записати. Більшість компаній мають доступ до могутніх інформаційних ресурсів, створюють і використовують великі обсяги знань, але роблять це настільки ж неефективно, як і непродуктивно. Підвищення уваги до управління знаннями викликано змінами, що відбулися в останній час, у наступних областях [5].

На практичному рівні здійснений перехід від індустріальної економіки до економіки, спонукається знаннями, у якій домінуюче положення займають підприємства, що спонукаються знаннями, і галузі, що інтенсивно використовують інформацію.

На теоретичному рівні популярність завоювала ресурсна модель розвитку бізнесу, заснована на знаннях, і погляд на компанії як на організації, що навчаються.

Неявні знання є джерелом конкурентної переваги та виражаються не словами "Неявні" знання, неможливо, на відміну від явних знань, документувати і врахувати, і вони глибоко і нерозривно вплетені в практику роботи підприємства. Цю практику роботи часто називають "корпоративною культурою". Неявні знання містять у собі взаємини між людьми, норми поведіння, загальноприйняті цінності і стандартні оперативні процедури. Оскільки неявні знання не просто деталізувати, копіювати і поширювати, вони можуть бути джерелом стійкої конкурентної переваги. Відмінність успіху від невдачі в бізнесі усе більше визначається тим, наскільки добре ти можеш застосовувати і використовувати створені усередині компанії неявні знання, змішуючи них з явними. Оскільки неявні знання не лежать на поверхні, вони добре захищені від копіювання їх конкурентами, якщо, звичайно, ті не переманять до себе твоїх ключових фахівців [6].

**Висновки.** Отже, на сучасному етапі розвитку економіки України система професійного навчання потребує все більшого залучення недержавних методів навчання, а саме – за рахунок можливостей підприємств та організацій. З огляду на те, що не кожна організація має можливість та економічне обґрунтування створення систем професійного навчання на виробництві, одним із шляхів подолання цієї ситуації є використання принципів управління знаннями. Дотримуючись неважких, але ефективних методів, можливо досягти акумулювання та розповсюдження знань в організації, тим самим підвищуючи рівень освіти і підготовки робітників.

## Література

1. Кудрявцев Д. Многогранность управления знаниями на предприятии [Електронний ресурс]. –

Режим доступу : [http://www.big.spb.ru/publications/bigspb/km/mnogogr\\_uz\\_na\\_predpr.shtml](http://www.big.spb.ru/publications/bigspb/km/mnogogr_uz_na_predpr.shtml)

2. Управление знаниями в корпорациях : [учебное пособие / под. ред. Б.З. Мильнера]. – М. : Дело, 2006. – С. 91 – 103.

3. Gallagher S., Hazlett S. Using The Knowledge Management Maturity Model (KMM) As An Evaluation Tool // <http://bprc.warwick.ac.uk/km028.pdf>

4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

5. Підхід до побудови моделі управління знаннями промислового підприємства Ю.Я. Вовк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 4. Т. 2. – С. 217 - 220.

6. Лукьянченко Н.Д. О проблемах сохранения интеллектуального потенциала на промышленных предприятиях в кризисной экономике Лукьянченко Н.Д., Шульга В.Г. // Вісник Донбаської машинобудівної академії: Збірник наукових праць. – 2009. – № 2 (16). – С. 190 – 195.

Надійшла 18.08.2010

УДК 364(477.54)

О. В. ВИННИК

Одеський державний економічний університет

## ПОДОЛАННЯ БІДНОСТІ ЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ ШЛЯХОМ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Питання бідності – гостра проблема усіх верств населення. Проте подолання бідності зайнятого населення є світовим парадоксальним явищем. Загальна економічна ситуація в Україні дає підстави стверджувати, що першопричиною бідності зайнятого населення є низький рівень заробітної плати. Однак це не все. Бідність складається з багатьох аспектів. Так, шляхом подолання бідності зайнятого населення може виступати також і соціальний діалог і трудові відносини, які можна забезпечити через гідну працю. Саме під кутом удосконалення соціально-трудомих відносин автор розглянув проблему подолання бідності зайнятого населення України.*

*A question of poverty is a sharp problem of all layers of population. However, overcoming of poverty of the concerned population is the world paradoxical phenomenon. A general economic situation in Ukraine grounds to assert that primary cause of poverty of the concerned population is a low level of salary. However it not all. Poverty consists of many aspects. So, by overcoming of poverty of the concerned population can come forward also and social dialog and labour relations which can be provided through deserving labour. Exactly under the corner of improvement of sociallabour relations, an author considered the problem of overcoming of poverty of the concerned population of Ukraine.*

*Ключові слова: бідність, заробітна плата, соціально-трудомих відносини, зайнятість населення.*

На початку XXI століття ООН поставила завдання скоротити до 2015 року в порівнянні з 1990 р. чисельність бідних у 2 рази. Такому завданню передують аналіз, на підставі якого ООН зроблений висновок, що економічне зростання є обов'язковою, але не достатньою передумовою для сталого скорочення бідності. Дані про країни, де перебільшує повна бідність, також чітко не розкривають ієрархію чинників її зростання або подолання. Чи є вона наслідком низької оплати праці, недостатнього рівня зайнятості, небезпечної праці, нерозвиненості соціально-трудомих відносин тощо?

Автором даної статті висунута точка зору, згідно з якою головним чинником подолання бідності апіорі визначена гідна праця. Але для цього необхідно обґрунтувати шляхи забезпечення гідної праці, переконатися у їхньому позитивному впливі на подолання бідності. Така активна авторська позиція стосовно соціальної політики в подоланні бідності суттєво відрізняється від існуючих, широко відомих методологічних підходів, якими передбачаються переважно пасивні методи боротьби з бідністю. Вони будуються на економічній підтримці маргінальних верств населення, по-суті на їх соціальному захисті. У цьому напрямку плідно працюють фахівці багатьох науково-дослідних академічних інститутів. Їх праці у більшості спрямовані на обґрунтування відповідності соціальних стандартів: мінімальної заробітної плати, мінімального розміру пенсії, прожиткового мінімуму, можливостям бюджету або на здатність стандартів виконувати свої захисні функції.

Але в останні роки з'являються інші методологічні підходи, спрямовані на пошук причин бідності. Так, співробітники Інституту економіки промисловості НАН України розглядають формування середнього класу як умову подолання бідності [1, розд.7, с.255-275].

Подолання бідності через збільшення доходів населення – це наслідок розвитку економіки, що є не тільки перспективним напрямком державної політики, а й справою кожної людини у саморозвитку свого людського капіталу. Про це, наприклад, пише О.Поплавська [2, с.40-45].

Слід нагадати, ще Томас Мальтус у книзі «Досвід про закон народонаселення» (1817 р.) у розділі «Закони про бідних і заробітна плата» попереджав: «ніяке пожертвування з боку багатих, особливо грошове, не може усунути серед низьких верств населення убогість або запобігти її поверненню на тривалий час» [3, с.34].

М.Туган-Барановський стверджував, що безперервне зростання добробуту населення неможливе без