

– суспільне визнання унікальної цінності людської праці, зафіксоване у відповідних правових актах. Воно передбачає недопущення використання людини для виконання робіт, які не відповідають її кваліфікації та виробничому досвіду, а також обмеження її професійного росту;

– орієнтація діяльності держави на функцію посередника в сфері праці. Інтереси держави в цьому разі полягають у тому, щоб трудові відносини між роботодавцями та працівниками були максимально ефективними з виробничої точки зору, а праця використовувалась раціонально.

Висновки з проведеного дослідження. В період економічної кризи гнучкі форми зайнятості відіграють стабілізуючу роль на макроекономічному рівні, сприяють пом'якшенню наслідків безробіття в умовах скорочення сукупного попиту, отже і попиту на робочу силу. На рівні підприємств гнучкі форми зайнятості дозволяють вирішувати проблеми виплати заробітної плати в кризових умовах. Тому гнучким

формам зайнятості слід приділяти увагу в системі державних заходів щодо забезпечення зайнятості. До таких заходів, зокрема, слід віднести: законодавче зменшення обсягів допустимих понадурочних робіт; перехід на сумарний річний підрахунок робочого часу; субсидії підприємствам, які використовують гнучкі форми зайнятості; стимулювання створення власного бізнесу тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Київ: НБУВ, 1998-2017. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Конституція України. Закон України «Про зайнятість населення» № 24 від 07.07.2016 р.: прийнята на п'ятій сесії Верхов. Ради України 28 черв. 1996 р. – Київ: Велес, 2005. – 68 с.
3. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношения, 1991. 184 с.
4. Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Parttime, Temporary and Contract Work / Kalleberg A. – Annual Review of Sociology, 2015 – 365 s.

УДК 331.2

Руденко О.М.

аспірант

Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, ЩО ВИНИКАЮТЬ У ЗВ'ЯЗКУ З ВИНАГОРОДОЮ ЗА ПРАЦЮ

Стаття присвячена дослідженню трансформації соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю. Встановлено прямий і високий рівень зв'язку між показником трансформації соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, та показником ефективності інноваційної діяльності.

Ключові слова: трансформація соціально-трудових відносин, винагорода за працю, інноваційна економіка, ефективність інноваційної діяльності.

Руденко О.М. ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ВОЗНИКАЮЩИХ В СВЯЗИ С ВОЗНАГРАЖДЕНИЕМ ЗА ТРУД

Статья посвящена исследованию трансформации социально-трудовых отношений, возникающих в связи с вознаграждением за труд. Установлен прямой и высокий уровень связи между показателем трансформации социально-трудовых отношений, возникающих в связи с вознаграждением за труд, и показателем эффективности инновационной деятельности.

Ключевые слова: трансформация социально-трудовых отношений, вознаграждение за труд, инновационная экономика, эффективность инновационной деятельности.

Rudenko O.M. TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS ARISING IN CONNECTION WITH REMUNERATION

The article is devoted to developing the transformational processes in the system of social and labor relations arising from connection with remuneration for work. Close correlation connection between an indicator of transformation of the social and labor relations arising in connection with remuneration for work, and an indicator of efficiency of innovation activity is established.

Keywords: transformation of social and labor relations, remuneration for work, innovation economy, efficiency of innovation activity.

Постановка проблеми. Трансформація соціально-трудових відносин є процесом якісного перетворення соціально-трудових відносин в контексті суспільних змін. Це відбувається внаслідок зміни суспільної формації, що спричиняє структурні зрушення як в економіці, так і в соціально-трудових відносинах. Становлення і розвиток інноваційної економіки супроводжується появою нестандартних форм зайнятості, поширенням автоматизації та комп'ютеризації праці, становленням працівника нового типу тощо. Усе це обумовлює зміну політики винагородження працівників, спрямовану на утримання компетент-

них, талановитих та креативних працівників, що вимагає необхідності дослідження трансформації соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю та оцінки їх впливу на ефективність інноваційної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження інституту праці й соціально-трудових відносин, матеріальної мотивації та організації заробітної плати зробили такі вчені, як М. Армстронг, Д. Богиня, М. Ведерніков, І. Гнибіденко, О. Грішнова, В. Данюк, Ю. Зайцев, Р. Колодова, А. Колот [1], І. Петрова, М. Семикіна, Т. Сті-

венс, Л. Шаульська, С. Цимбалюк [2] та ін. Проте й досі залишаються малодослідженими питання, пов'язані з дослідженням трансформації соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю та оцінкою їх впливу на ефективність інноваційної діяльності.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження трансформаційних процесів в системі соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, та оцінювання їх впливу на ефективність інноваційної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як зазначає С. Цимбалюк, трансформація соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили, пов'язана із запровадженням індивідуалізованих умов оплати праці. Важливого значення також набувають нематеріальні винагороди. За умов підвищення на ринку праці конкурентної боротьби за компетентних, талановитих працівників, працівників, які є носіями інтелектуального капіталу, роботодавці змушені підвищувати якість трудового життя, створювати гідні умови праці, розробляти комплексні компенсаційні системи. Останні не обмежуються лише грошовими виплатами, а включають широкий спектр винагород, заохочень і благ відповідно до домінуючих потреб і мотивів працівників, кон'юнктури ринку праці. За таких умов все більшого поширення набувають індивідуалізовані умови оплати праці на основі запровадження повноцінних, збалансованих за структурою та розміром виплат і винагород компенсаційних пакетів [2, с. 65].

З метою дослідження трансформаційних процесів соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, автором розроблено показники оцінювання, а також проведено соціологічне опитування¹ на 8 вітчизняних підприємствах радіоелектронної промисловості.

Результати обробки інформації щодо показників оцінювання трансформації соціально-трудових відно-

син, що виникають у зв'язку з винагородою за працю наведено в табл. 1.

Співвідношення середньої заробітної плати працівників, які працюють на умовах стандартної та нестандартної зайнятості (рис. 1) показує, що заробітна плата працівників, які працюють на умовах нестандартної зайнятості, є вищою ніж середня заробітна плата працівників, які працюють на умовах стандартної зайнятості. Це пояснюється тим, що радіоелектронна промисловість – це специфічна галузь, яка потребує висококваліфікованого кадрового забезпечення. Оплата праці працівників, які залучаються тимчасово на виконання певних видів робіт, є високою, оскільки робота носить творчий, інноваційний характер та потребує високої кваліфікації та відповідних знань. Проте досить часто роботодавці використовують нестандартну зайнятість з метою економії коштів, а частка працівників, яких залучають до інноваційної діяльності на умовах нестандартної зайнятості, є дуже малою.

Необхідною умовою підвищення ефективності інноваційної діяльності є удосконалення форм та підходів до винагороди за працю з метою заохочення працівників до інноваційної діяльності. Результати проведеного нами дослідження на підприємствах радіоелектронної промисловості підтверджують, що грошова винагорода залишається пріоритетним фактором, який стимулює до інноваційної (творчої) праці. На запитання «Який метод стимулювання працівників до інноваційної (творчої) праці повинен використовуватися в компанії, у якій Ви працюєте?» 97,4% респондентів зазначили, що грошова винагорода, 53,9% опитаних вибрали відповідь «використання моральних стимулів» і 12% – «швидкість і гласність розгляду заявок».

Як уже зазначалося, в умовах нового формату соціально-трудових відносин актуалізується потреба в індивідуалізації винагороди за працю, яка характеризується бажанням повніше врахувати як індивідуальні результати праці працівника, так і його індивідуально-особистісні характеристики (кваліфікація, відповідальність, творча ініціатива, швидкість, точність і якість роботи).

Дослідження підприємств радіоелектронної промисловості показало, що майже на всіх підприємствах

Таблиця 1

Результати обробки інформації щодо показників оцінювання трансформації соціально-трудових відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю

Показники	ТОВ «Телекарт-Прилад»	ТОВ «Еверест-Лімітед»	ПАТ «ТРЗ «Оріон»	ТОВ «Квадрокс»	ДП «Укроборонсервіс»	ДП «Львівський завод «Лорга»	ДП «Орізон-Навігація»	ДПВТІ
1. Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві плати на підприємстві з найвищим рівнем середньої заробітної плати в країнах Європи	0,04	0,04	0,03	0,02	0,06	0,03	0,04	0,05
2. Співвідношення середньої заробітної плати працівників, які працюють на умовах стандартної та нестандартної зайнятості (строкові трудові договори)	0,86	0,85	0,90	0,80	0,92	0,85	0,89	0,84
3. Співвідношення середньої заробітної плати працівників певної категорії (професіонали), зайнятих і незайнятих проектною діяльністю	1,16	1,15	1,16	1,13	1,20	1,15	1,19	1,13
4. Частка соціальних виплат і винагород в сукупній винагороді, %	14,2	10,0	11,7	9,4	15,3	8,0	10,0	7,6
5. Співвідношення середньої заробітної плати, яку одержують працівники певної категорії (професіонали), які працюють на умовах стандартної зайнятості та дистанційно	0,92	0,87	-	0,82	-	-	-	-
6. Співвідношення середньої заробітної плати, яку одержують працівники певної категорії, що працюють на умовах стандартної зайнятості та заповненої праці	0,99	1,03	-	-	-	-	-	-

Джерело: складено автором

розмір заробітної плати не залежить від індивідуальних результатів праці працівників, що є значним демо- тиваційним чинником. У процесі опитування пере- важна більшість респондентів (69,9%) висловила, що вони не задоволені індивідуалізацією винагороди за працю. З огляду на те, що опитування проводи- лось з-поміж висококваліфікованих та перспективних працівників, які обіймають посади керівників і про- фесіоналів, то варто застергти, що це може мати негативний вплив на результати підприємства та сприяти втраті людського капіталу, а отже, гальмувати інноваційний розвиток.

У процесі дослідження з'ясовано, що працівники приватних підпри- емств більшою мірою задоволені компенсаційним пакетом, ніж пра- цівники державних підприємств (рис. 2). Це пояснюється тим, що приватні підприємства здійснюють конкурентний відбір професіоналів, залучаючи найбільш талановитих і висококваліфікованих, які є достат- ньо мотивованими та демонстру- ють високі результати, відповідно і рівень заробітної плати має бути конкурентним, включаючи гідний компенсаційний пакет. Керівни- цтво особисто зацікавлене в таких працівниках, очікуючи в майбут- ньому збільшення прибутків. На державних підприємствах це зро- бити набагато складніше. По-перше, складна бюрократична процедура звільнення. По-друге, керівни- цтво державних підприємств хоч і зацікавлене в прийнятті на роботу професіоналів, проте особистих інтересів, як, приміром, власники приватних підприємств, не мають.

Для оцінки впливу трансфор- маційних процесів на ефектив- ність інноваційної діяльності нами використано інструментарій ран- гової кореляції. Нами обрано саме цей метод, оскільки рангова коре- ляція, як зазначають А. Єріна та З. Пальян, не потребує додержання будь-яких математичних передум- ов щодо розподілу ознак, зокрема

вимоги нормальності розподілу, а також підходить для невеликих за обсягом сукупностей [3, с. 246].

Коефіцієнт рангової кореляції визначається за формулою:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_j^2}{n(n^2 - 1)}, \quad (1)$$

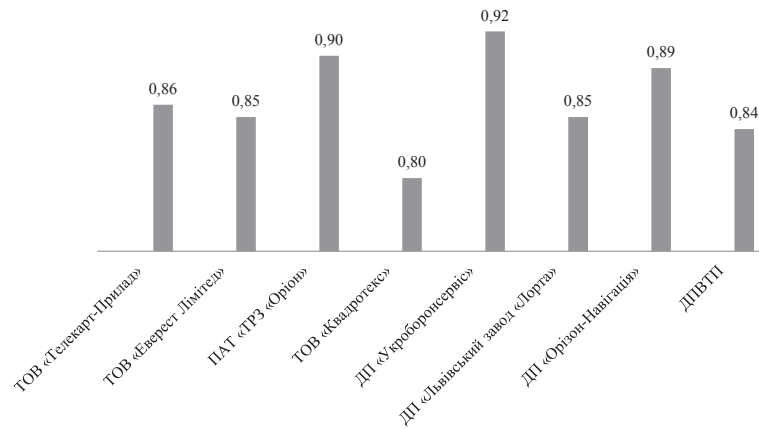


Рис. 1. Співвідношення середньої заробітної плати працівників, які працюють на умовах стандартної та нестандартної зайнятості

Джерело: складено автором за результатами дослідження

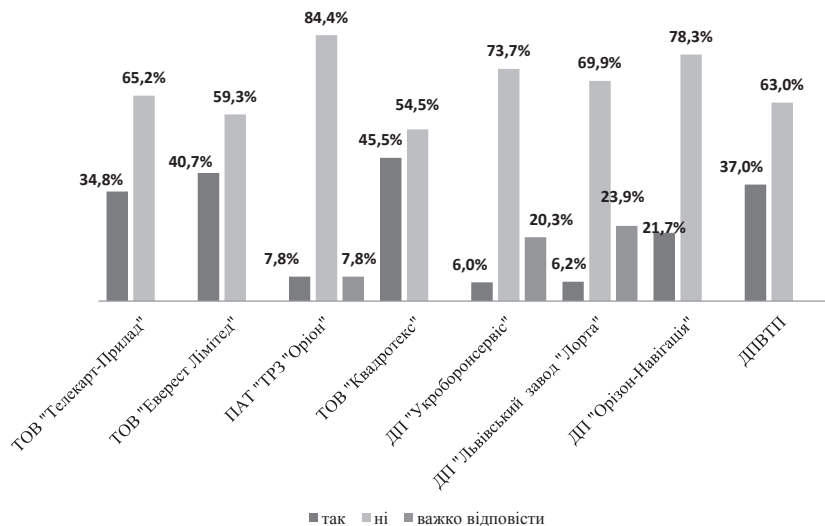


Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи задоволені Ви компенсаційним пакетом у Вашій компанії?»

Джерело: складено автором за результатами опитування

Таблиця 2
Вимірювання кореляційного зв'язку між показником трансформації соціально-трудо- вих відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, та показником ефективності інноваційної діяльності

Підприємство	Трансформація СТВ, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили X_8	Ефективність інноваційної діяльності Y	Ранги		Різниця рангів $d_j = R_{xj} - R_{yj}$	Зведення різниці рангів в квадрат d_j^2
			R_{xj}	R_{yj}		
1. ТОВ «Телекарт-Прилад»	0,91	0,64	8	6	2	4
2. ТОВ «Еверест Лімітед»	0,86	0,65	7	7	0	0
3. ПАТ «ТРЗ «Оріон»	0,53	0,42	2,5	3	0,5	0,25
4. ТОВ «Квадротекс»	0,61	0,48	5	4	1	1
5. ДП «Укроборонсервіс»	0,67	0,93	6	8	-2	4
6. ДП «Львівський завод «Лорта»	0,48	0,41	1	2	-1	1
7. ДП «Орізон-Навігація»	0,55	0,63	4	5	-1	1
8. ДПВТП	0,53	0,38	2,5	1	1,5	2,25
Разом	-	-	-	-	-	13,5

Джерело: складено автором на основі [4]

Вимірювання кореляційного зв'язку між показником трансформації соціально-трудова відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, та показником ефективності інноваційної діяльності наведено в табл. 2.

$$\rho = 1 - \frac{6 \times 13,5 + 0,5}{8^3 - 8} = 0,838.$$

Значення коефіцієнта рангової кореляції свідчить про наявність прямого і високого рівня зв'язку між показником трансформації соціально-трудова відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, та показником ефективності інноваційної діяльності.

$$t_p = 0,838 \sqrt{\frac{8-2}{1-0,7}} = 3,8$$

Табличне значення t-критерію Стьюдента при заданому рівні значущості 0,05 і $n - 2 = 6$ ступенях вільності рівне $t_{таб} = 2,447$. Оскільки розрахункове значення більше табличного: $t_p > t_{таб}$, то робимо висновок, що істотність зв'язку доведена.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, за результатами нашого дослідження підтверджують необхідність зміни підходів до проектування основної заробітної плати, а також важливість немате-

ріального стимулювання з метою розбудови нової моделі соціально-трудова відносин. Встановлено тісний кореляційний зв'язок між показником трансформації соціально-трудова відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, та показником ефективності інноваційної діяльності. Це означає, що активізація трансформації соціально-трудова відносин, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, позитивно впливатиме на інноваційну діяльність підприємств.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.
2. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 359 с.
3. Єріна А.М. Статистика: підручник / А.М. Єріна, З.О. Пальян. – К.: КНЕУ, 2010. – 351 с.
4. Руденко О.М. Система показників ефективності інноваційної діяльності підприємства / О.М. Руденко // Економіка та соціум: сучасний фундамент розвитку людства: зб. матеріалів Міжнародного конф. (31 жовтня 2016 р.) – Лейпциг: Університет Лейпцигу, 2016. – С. 160-162.

УДК 314.882

Хромова Д.Д.

студентка

*Інституту міжнародних відносин
Національного авіаційного університету*

Антоненко К.В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри МЕН і бізнесу

*Інституту міжнародних відносин
Національного авіаційного університету*

ПРОБЛЕМИ ДЕМОГРАФІЧНОГО СТАНУ УКРАЇНИ

У статті розглянуті основні демографічні показники (рост, смертність, міграція та інші), затронуті основні проблеми української еміграції, смертності, захворювань у країні. Розглянуто погіршення демографічної ситуації 2014-2015 років, а також витоки української міграції та утворення українських діаспор за кордонами країни.

Ключові слова: міграція, еміграція, імміграція, демографія, криза, діаспора, смертність, коефіцієнт смертності, бідність, політика, екологія.

Хромова Д.Д., Антоненко К.В. ПРОБЛЕМЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ УКРАИНЫ

В статье рассмотрены основные демографические показатели (рост, смертность, миграция и т.д.), затронуты основные проблемы украинской эмиграции, смертности, болезней в стране. Рассмотрено ухудшение демографической ситуации 2014-2015 годов, а так же прослежены истоки украинской миграции и образования украинских диаспор за пределами страны.

Ключевые слова: миграция, эмиграция, иммиграция, демография, кризис, диаспора, смертность, коэффициент смертности, бедность, политика, экология.

Khromova D.D., Antonenko K.V. DEMOGRAPHIC CRISIS OF UKRAINE

The main demographic indicators (growth, mortality, migration, etc.) are considered in the article, the main problems of Ukrainian immigration, mortality, diseases in the country are touched upon. The deterioration of the demographic situation in 2014-2015 is considered, as well as the sources of Ukrainian migration and the formation of Ukrainian diasporas outside the country.

Keywords: migration, emigration, immigration, demography, crisis, diaspora, mortality, death rate, poverty, politics, ecology.

Постановка проблеми. Демографічна ситуація в країні тісно пов'язана з економікою: коли економічний рівень країни є стабільним та позитивним – кількість населення країни збільшується не тільки за рахунок власного населення, а й ростуть потоки імі-

грантів. В Україна економічна та демографічна ситуація знаходиться на кризовому рівні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням демографічного стану України, чисельності та причинами міграції присвячені труди таких